



DETERMINA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO DELLA AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD

Oggetto: **Programmazione triennale dei Piani di fabbisogno del personale (2022-2024).
Aggiornamento dotazione organica.**

SI DA' ATTO che, con DGRM n. 1504 del 21 novembre 2022, la Dott.ssa Maria Capalbo è stata nominata Commissario Straordinario dell'Azienda ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" a decorrere dal 1° dicembre 2022 e sino al 31 dicembre 2022;

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio, di adottare il presente atto;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

VISTE le attestazioni del Dirigente della UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane, del Direttore della UOC Controllo di Gestione e del Direttore della UOC Bilancio, Patrimonio e Coordinamento Investimenti in riferimento alla spesa;

DETERMINA

1. di prendere atto dell'invito della Regione Marche alla riformulazione della Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 di cui alla determina n.374/2022, formalizzato con nota del 14/09/2022, prot.n 1140730;
2. di adottare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024, come riportato negli allegati **A1), A2), A3)**, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente determina;
3. di dare atto che il Piano di cui al precedente punto **1)** sarà aggiornato annualmente ed in presenza di eventuali nuovi indirizzi della programmazione sanitaria della Regione Marche, anche alla luce della Riforma del Servizio Sanitario Regionale di cui alla Legge Regionale n.19/2022, nonché di necessità aziendali finalizzate a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza;
4. di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato che interverranno a copertura di unità cessanti, già a tempo indeterminato, (a copertura del turn-over) ed al momento della redazione del presente atto non conosciute si considerano autorizzate nel rispetto del tetto di spesa;
5. di adottare il Piano di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs 75/2017 e ss, mm. finalizzato alle operazioni di riduzione del precariato di cui al prospetto allegato **B)**, dando atto che è contenuto nel Piano di cui al precedente punto 1;
6. di indicare la consistenza della dotazione organica dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", rimodulata in coerenza con il Piano dei fabbisogni di personale di cui ai precedenti punti 1 e 4, , ed esposta nel prospetto allegato **D)** alla presente determina, quale parte integrante e sostanziale del





- presente atto, dando atto che la stessa potrà essere aggiornata annualmente in coerenza con il Piano dei fabbisogni;
7. di dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente **punto 1)** rispetta il costo del personale, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n.ro 1045 del 08/08/2022, come esposto nella tabella **C)**, che si allega quale parte integrante e sostanziale della presente determina;
 8. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2022 è coerente con il budget provvisorio di cui alla DGRM 1628/2021 al netto dei rinnovi contrattuali intervenuti nel 2022;
 9. di dare atto che il Piano dei fabbisogni di cui al precedente punto 1. rispetta i vincoli normativi in materia di rapporti di lavoro flessibile di cui al D.L.78/2010, convertito in Legge 122/2010 e alla Legge Regionale 33/2014;
 10. di dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Sanitaria e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
 11. di precisare che l'Azienda Ospedali Riuniti Marche Nord ha formalizzato, con apposita determina, il "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2020-2022, predisposto ed approvato dal Comitato Unico di Garanzia;
 12. di dare atto che la presente determina è sottoposta a controllo regionale ai sensi dell'art. 4 , comma 8, della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
 13. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i..

Il Commissario Straordinario
Dr.ssa Maria Capalbo

per i pareri infrascritti

Il Direttore Amministrativo
Dott. Antonio Draisci

Il Direttore Sanitario
Dr. Edoardo Berselli

Documento informatico firmato digitalmente





DOCUMENTO ISTRUTTORIO
U.O.C. GESTIONE ED AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Normativa/atti di riferimento:

- D.Lgs. n.165 del 30/03/2001 e ss.mm.: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.L. 95 del 06/07/2012 convertito in legge n. 135 del 7 agosto 2012;
- Legge 191/2009, art.2, commi 71 e 72;
- Legge 190/2014: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)"
- D.L.78/2010; "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica." Art. 9; convertito in Legge 122/2010;
- Legge Regionale Marche 33/2014, art.27;
- Legge 30/10/2014 n.161, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis".
- D.L.30/04/2019 n.ro 35 convertito in Legge 25/06/2019 n.ro 60 "*Misure emergenziali per il servizio sanitario della Regione Calabria e altre misure urgenti in materia sanitaria*";
- D.M. 02/04/2015 N.70: "Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera";
- D.M. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- Legge regionale Marche 8/2017, art.7;
- DGRM 1289 del 30/10/2017: "Art.7 L.R. 8/2017 Modalità di espletamento di concorsi unici negli enti del SSR per l'assunzione di personale dirigente e non dirigente a tempo indeterminato";
- Determina del Direttore Generale n.71 del 03/02/2022: "Piano triennale dei fabbisogni del personale (2021-2023). Modifica dotazione organica";
- DGR Marche n. 398 del 13/04/2022 "Controllo atti L.R. n. 26/96, art. 28. Determina del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord, n. 71 del 03/02/2022, avente ad oggetto: piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023. Modifica dotazione organica". Approvazione parziale;
- Determina del Direttore Generale n.347 del 15/06/2022: "Piano triennale dei fabbisogni del personale (2022-2024). Modifica dotazione organica";





- Determina del Direttore Generale n. 675 del 20/12/2020 "Bilancio economico preventivo per l'anno 2021. Budget anno 2021. Bilancio pluriennale di previsione per gli anni 2021-2023", autorizzato dalla Regione Marche con DGRM 1628/2021 e approvato con DGRM n.92 del 07/02/2022;
- Determinan.388 del 31/05/2022 "Approvazione bilancio di esercizio 2021 dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", approvato dalla Regione Marche con DGRM n.900 del 18/07/2022;
- DGRM 1670 del 28/12/2021. " Rideterminazione del tetto di spesa del personale degli enti del SSR, a decorrere dall'esercizio 2021, ex art. 11, comma 1, del decreto-legge n. 35/2019;
- DGRM 537 del 09/05/2022. " Rideterminazione del tetto di spesa del personale degli enti del SSR, a decorrere dall'esercizio 2022, ex art. 11, comma 1, del decreto-legge n. 35/2019;
- DGRM 1045 del 08/08/2022. " Rideterminazione del tetto di spesa del personale degli enti del SSR, a decorrere dall'esercizio 2022, ex art. 11, comma 1, del decreto-legge n. 35/2019;
- DRGM 626 del marzo 25/05/2020: Art. 3, comma 2 lett. a), L.R. n. 13/2003 "Linee d'indirizzo agli enti del SSR per l'applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni";
- DGRM 581 del 10/05/2021: "DGR n. 626/2020 recante linee d'indirizzo agli enti del SSR per l'applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ai fini il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", integrazione".
- DGRM n.635 del 29 maggio 2020 - Controllo atti. L.R. n. 26/96, art. 28. Determina del Direttore Generale dell'Az. Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord n. 83 del 19.02.2020, concernente "Aggiornamento dell'atto aziendale ex art. 3, comma 1- bis, del D.Lgs. 502/1992 e art.5 della L.R. 13/2003 dell'Az. Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", di cui alla Determina del Direttore Generale n. 721/2016, come modificata da determina DG n.73/2019. Proposta di modifica dell'assetto organizzativo aziendale". Approvazione con prescrizione.
- Determina del direttore Generale n.258 del 08 giugno 2020: " Aggiornamento dell'Atto aziendale ex art. 3, comma 1-bis, del D.lgs.502/1992 e art. 5 della L.R.13/2003 dell'Azienda ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" di cui alla determina DG n.721/2016, come modificata da determina DG n.73/2019. Adozione modifica assetto organizzativo aziendale."
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024".
- DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (MILLEPROROGHE 2022);





- Decreto Legge n.80/2021 convertito in legge n.113/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia";
- D.P.R. n.81 del 24/06/2022: "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.";
- D.M 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- Legge Regionale Marche n. 19 del 08/08/2022 "Organizzazione del servizio sanitario regionale.";
- Nota Regione Marche a firma del Direttore del Dipartimento Salute del 14/09/2022, prot. reg. n. 1140730 (rif prot. n. 47414 del 15/09/2022);
- DGRM 1385 del 28/10/2022 "Attuazione delle disposizioni di cui all'art. 42, comma 5 della L.R. 8 agosto 2022 n.19 (Organizzazione del servizio sanitario regionale): indirizzi per la costituzione delle Aziende sanitarie territoriali;
- Nota AORMN prot. n. 44867 del 30/08/2022: Legge Regionale n.19 dell'08 agosto 2022: "Organizzazione del servizio sanitario regionale". Art. 42 – (Soppressione dell'ASUR, costituzione delle AST e incorporazione dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord") - Acquisizione nulla osta – riscontro nota prot 47240 del 13/09/22;
- Nota Regione Marche a firma del Direttore del Dipartimento Salute prot. reg.le n. 1140438 del 14/09/2022 e acquisita agli atti con prot.n. 47413 del 15/09/2022 "Art. 42 L.R. n. 19/2022 – Nulla osta inerente il reclutamento del personale - Riscontro nota prot. n. 44867 del 31/8/2022 acquisita agli atti prot. n. 1069902 del 31/08/2022.";
- Nota Regione Marche a firma del Direttore del Dipartimento Salute (rif. Prot.n.61746 del 29/11/2022) "Riorganizzazione del SSR: L.R. n.19/2022 – informativa di cui all'art. 47 della legge n.428 del 1990 – Proroga del personale con rapporto di lavoro flessibile.

Normativa/atti Covid-19 di riferimento

- DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 31.01.2020 recante la dichiarazione dello stato di EMERGENZA in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologia derivanti da agenti virali trasmissibili";
- Nota del 28 febbraio 2020, prot.n.10175, recante ad oggetto:" Emergenza Coronavirus - fabbisogno personale";
- Decreto legge 9 marzo 2020 n.14 "Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19
- Legge 24 aprile 2020, n.27 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 17 marzo 2020,n.18 recante misure di potenziamento del Servizi sanitario nazionale e di sostegno





- economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Proroga dei termini per l'adozione dei decreti legislativi";
- Decreto Legge 19 maggio 2020, n.34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19."convertito in legge n.77 del 17 luglio 2020;
 - DGRM n. 751 del 16 giugno 2020: "Linee di indirizzo organizzative per il potenziamento della rete ospedaliera per emergenza COVID-19 in attuazione del D.L. 19 maggio 2020, n.34 (Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19);
 - DECRETO-LEGGE 1 aprile 2021, n. 44 Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici.
 - DECRETO-LEGGE 26 novembre 2021, n. 172 "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali".
 - D.L. 24/12/2021, n.221, relativo alla proroga dello stato di emergenza e delle misure straordinarie per la pandemia Covid- 19 al 31/03/2022;
 - D.L.22/03/2022 n.24 – convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 19 maggio 2022, n. 52 . Recante ad oggetto "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza, e altre disposizioni in materia sanitaria";
 - D.L 73 del 21/06/2022, convertito in legge 4 agosto 2022, n. 122 « Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali.».

Si premette;

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di redigere l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività sulla scorta delle linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ("*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", - 8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018), che in particolare sottolinea come "La programmazione dell'attività dell'azienda, la definizione degli *obiettivi e la verifica della disponibilità finanziaria, anche derivanti da vincoli nazionali e regionali costituiscono atti prodromici e alla base del piano triennale dei fabbisogni delle Aziende ed enti del SSN*".

Infatti, la pianificazione dei fabbisogni di risorse umane, quale strumento di programmazione pluriennale, deve conciliare le finalità istituzionali dell'Azienda con il rispetto della sostenibilità economica delle scelte organizzative adottate, nonché dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni, ispirandosi ai principi di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta pianificazione delle politiche del personale e di reclutamento di nuove risorse. Proprio per dare concretezza a tali finalità e con lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai





cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, il legislatore è intervenuto prevedendo all'art 6 del decreto legge n. 80/2021 e ss.mm.ii l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di redigere il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione e governance. Il PIAO dovrà integrare al suo interno - tra i documenti di programmazione previsti-anche il Piano Triennale dei fabbisogni di personale, così come declinato all'art 4 - Sezione Organizzazione e Capitale Umano lettera c.4, lett. c del regolamento attuativo elaborato dalla funzione pubblica di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze (D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81). In particolare il Piano Triennale dei fabbisogni di personale deve coniugare la capacità assunzionale dell'Azienda in coerenza con l'organizzazione ed il vincolo di spesa, evidenziando le strategie di copertura del fabbisogno e l'eventuale soprannumero del personale (art. 4. Lett.c, n. 1,2,3 e 5). Pertanto il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale anticipa l'area che dovrà essere integrata nel PIAO.

Per quanto attiene al contenimento della spesa del personale del SSR, la Regione Marche, tenuto conto di quanto previsto all'art. 3, comma 2 lett. c) punto 3 della legge regionale n.13/2003, ovvero che la Giunta regionale impartisca direttive vincolanti ai direttori generali, con particolare riguardo al controllo della spesa, da ultimo con propria deliberazione n. 1045 dell'8 agosto u.s. ha provveduto alla rideterminazione del tetto di spesa del personale degli enti del SSR, a decorrere dall'esercizio 2022, operando un incremento stabile del tetto di spesa del personale regionale - pari ad € 932.841.000 - in applicazione del all'art.11 del D.L.35 del 30 aprile 2019, convertito in legge n.60 del 25 giugno 2019 e ss.mm., che pur confermando l'intento del contenimento della spesa del personale (*rif. D.L.98/2011, convertito in L.111/2011, come modificato dalla L.190/2014 e dall'art.1, comma 454 della Legge 27 dicembre 2017 n.205*) ne aggiorna i termini e i criteri di determinazione. Con tale atto viene definito per l'Azienda Marche Nord il tetto di spesa per il personale per una cifra pari a € 96.523.000.

Ciò posto l'Azienda "Ospedali Riuniti Marche Nord" con proprio atto n. 347 del 15 giugno 2022, recante ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni del personale (2022-2024). Modifica dotazione organica", ha adottato il piano triennale del fabbisogno del personale anni 2022-2024, comprensivo del Piano di stabilizzazione del personale precario di cui al D.Lg.vo 75/2017 (c.d. decreto Madia), nel rispetto obiettivi di finanza pubblica previsti all'art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009, e ss.mm., nonché il vincolo assegnato.

L'atto quindi veniva inviato per la procedura di controllo atti alla Giunta regionale con nota del 16 giugno 2022, prot.n. 31904.

Nel frattempo la Regione Marche in data 8 agosto 2022 ha emanato la Legge regionale n. 19, introducendo introduce una profonda riforma del Servizio Sanitari Regionale, istituendo cinque Aziende Sanitarie Territoriali con il superamento di ASUR e dell'AORMN.

In particolare l'Art. 42 della Legge Regionale di riforma prevede che *"nelle more del processo di riorganizzazione del SSR, gli atti di organizzazione, il reclutamento del personale, il conferimento degli incarichi dirigenziali e la sottoscrizione dei contratti pluriennali dell'ASUR e della A.O Marche Nord sono adottati previo nulla osta del Direttore del Dipartimento regionale del servizio salute in conformità alle direttive impartite dalla Giunta regionale nell'esercizio delle funzioni di coordinamento e controllo"*.





Da subito la Direzione Aziendale, tenuto conto della necessità di portare a termine le procedure di reclutamento e di conferimento incarichi, al fine di dare continuità all'attività aziendale, ha inoltrato istanza di rilascio di nulla osta in relazione ai procedimenti di reclutamento e di conferimento incarichi, che alla data del 12 agosto non si erano conclusi (rif. prot.44867 del 31 agosto). Con nota del 14 settembre u.s. prot. reg.le 1140730, acquisita agli atti in data 15 settembre al protocollo aziendale n.ro 47414, il Direttore del Dipartimento Salute ha impartito le prime direttive relative ai processi di reclutamento in atto incidenti sulla programmazione 2022-2024, recepite successivamente nella DGRM 1170 del 19 settembre 2022 "*Direttive per l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 42, commi 1 e 2, della L.R. 8 agosto 2022, n.19 (Organizzazione del servizio sanitario regionale)*".

Relativamente ai Piani di fabbisogno ed alla determina di programmazione triennale già inviata per il controllo atti (atto n.ro347/DG del 15 giugno 2022), lo stesso Direttore del Dipartimento ha invitato l'Azienda a riformulare i Piani di fabbisogno Triennale del Personale in coerenza con le disposizioni regionali emanate ai sensi dell'art.42 della L.R.19/2022 e a sottoporli nuovamente alla procedura di controllo atti.

Quindi, al fine di riformulare la programmazione del fabbisogno del personale è stata avviata una rilettura del lavoro svolto per la redazione della precedente determina n. 347 del 15 giugno 2022 alla luce delle indicazioni notificate compresi i "*nulla osta*" acquisiti anche relativamente alle proroghe dei contratti a tempo determinato del personale afferente i ruoli amministrativo e tecnico/professionale, di cui alle note prot.n. 55849 del 27/10/2022 e n. 57958 del 10/11/2022. A ciò si aggiungono le ultime comunicazioni del Direttore del Dipartimento salute recanti ad oggetto." Riorganizzazione del SSR: LR n. 19/2022 – informativa di cui all'art. 47 della legge 428 del 1990 – Proroga del personale con rapporto di lavoro flessibile." (rif. *Prott. n. 61746 del 29/11/2022 e n. 64382 del 13/12/2022.*)

Ripercorrendo l'iter già effettuato per la programmazione 2022-2024 e adottata nell'atto 347 citato la metodologia per la costruzione del nuovo Piano è la seguente:

1. Andamento del turn over: monitoraggio delle cessazioni del personale di cui tener conto in maniera preventiva, qualora la data di cessazione sia già prevista o prevedibile perché collegata ad eventi o procedure in corso o puntuale, qualora la data di cessazione sia già certa.
2. Modalità con le quali l'Azienda intende soddisfare il fabbisogno di personale: tali modalità sono riferite alla natura dei rapporti di lavoro dipendente ovvero prioritariamente a tempo indeterminato o, in casi limitati e specifici, a tempo determinato, ovvero in assenza di graduatorie concorsuali e/o quando i tempi di reclutamento del personale a tempo indeterminato non dovessero essere compatibili con le esigenze aziendali;
3. Assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili od appartenenti alle categorie protette (ai sensi della Legge n. 68/1999).
4. Esigenze delle diverse articolazioni organizzative: il fabbisogno complessivo annuo di personale deve necessariamente essere la risultante delle esigenze manifestate dalle diverse articolazioni organizzative aziendali, ponderate e filtrate attraverso i criteri precedentemente riportati e nel rispetto della capacità





assunzionale aziendale derivante dalla capienza della dotazione organica e dalla disponibilità presente nei bilanci di competenza, nel rispetto dei vincoli normativi. Per quanto concerne il limite massimo di spesa, lo stesso è individuato dalla DGRM. 1045 del 8 agosto 2022 in 96.523.000 euro.

5. per quanto riguarda i ruoli amministrativo e tecnico professionale: il personale precario a tempo determinato viene garantito fino al 30/04/2023, prevedendo comunque la copertura del turn over per le figure amministrative cessanti che stanno garantendo la copertura dei servizi, come già indicato nelle schede di richiesta inviate al Dipartimento Salute in data 03/11/2022, prot.n. 56741.

Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024

L'Azienda, già con determina n. 71 del 03/02/2022, aveva adottato il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2022-2023, prevedendo assunzioni e cessazioni del triennio per profilo professionale e quantificandone i costi.

Inoltre, tenuto conto dell'intervenuto Piano strategico-operativo nazionale di preparazione e risposta a pandemia influenzale (PanFlu 2021-2023), eveniente dall'accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, l'Azienda ha ritenuto doveroso adottare in sede programmatica il c.d. "**PanFlu**", per la cui attuazione era stata prevista la necessità di ridimensionare strutturalmente la relativa dotazione delle risorse umane e pianificandone la assunzioni nel triennio. Ciò anche in ragione del fatto che AORMN era stata autorizzata dalla stessa Regione Marche con propria DGRM n.751 del 16 giugno u.s., "*Linee di indirizzo organizzative per il potenziamento della rete ospedaliera per emergenza COVID-19 in attuazione del D.L. 19 maggio 2020, n.34 (.....omissis.....)*", a potenziare la propria dotazione di posti letto di Terapia Intensiva e Semi-Intensiva.

La programmazione, benchè in linea con le disposizioni regionali, è stata approvata parzialmente dalla stessa Regione Marche con propria deliberazione n. 398 del 13/04/2022, stralciando dall'approvazione l'incremento delle unità di personale indicate come fabbisogno finalizzato all'attivazione dei nuovi posti letto di Terapia Intensiva e Semi-intensiva, di cui alla DGRM 751/2020 ed all'attuazione del "**PanFlu**". In particolare la Regione si limitava ad approvare la determina n. 71 del 03.02.2022, "*.....limitatamente al Piano del fabbisogno triennale ordinario di personale e del Piano per l'emergenza COVID anno 2021.....*", non approvando "*il Piano di potenziamento pandemico aziendale di cui agli allegati A5, A6 e A7 relativi alle annualità 2022 e 2023, in quanto non coerente con la DGR n. 1670/2021.*"

Conseguentemente l'Azienda si trova ora a dover intervenire per ridefinire la programmazione del triennio 2022-2024 ed in particolare la pianificazione del reclutamento dell'anno in corso. Al riguardo giova rappresentare che l'anno 2021 è stato caratterizzato da periodi di recrudescenza della pandemia che ha avuto un impatto significativo nelle politiche di reclutamento del personale, mettendo l'Azienda nella condizione di dover ricorrere all'utilizzo di personale con contratti di lavoro flessibile ai sensi del DL 18/2020, le cui disposizioni derogatorie si sono protratte anche nell'anno 2022. Infatti, l'art. 2-ter del D.L. n. 18/2020, convertito in L. 27/202, prevede la possibilità per le Aziende e gli Enti del SSN - al fine di garantire l'erogazione delle prestazioni di assistenza sanitaria anche in ragione delle esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dalla diffusione del Covid-19, durante il perdurare dello stato di emergenza - di conferire incarichi





individuali a tempo determinato anche ai medici specializzandi iscritti regolarmente all'ultimo e penultimo anno del corso della scuola di specializzazione è stata prorogata fino al **31/12/2022** dall'art. 1 comma 268 della L. 234/2021 (Legge finanziaria 2022).

Tale norma, invero, ha procrastinato l'efficacia degli strumenti emergenziali e straordinari di reclutamento del personale sanitario e medico varati ad inizio pandemia, che già prevedevano che, *"al fine di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali anche per il recupero delle liste d'attesa e di consentire la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio anche durante l'emergenza da Covid-19"*, gli Enti del SSN, *"verificata l'impossibilità di utilizzare personale già in servizio, nonché di ricorrere agli idonei collocati in graduatorie concorsuali in vigore, possono avvalersi anche nell'anno 2022, delle misure previste dagli artt. 2-bis, limitatamente ai medici specializzandi di cui al comma 1, lettera a) del medesimo articolo e 2-ter del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020 n. 27, anche mediante proroga, non oltre il 31 dicembre 2021, degli incarichi conferiti ai sensi delle medesime disposizioni"*.

Oltre a questa possibilità, grazie al DL 122/2021, sono state mantenute in vigore anche altre deroghe come ad esempio l'opportunità di mantenere attivi fino al 30/03/2022 anche i contratti di collaborazione professionale con personale medico e sanitario nell'ottica di ampliare quanto maggiormente possibile i canali di reclutamento e ciò in deroga ai vincoli ed ai canali imposti dalla legislazione ordinaria (id est: D.Lgs. 165/2001, artt. 7, 35 e 36).

E' evidente che durante l'anno 2021 sono convissute politiche di reclutamento volte a fronteggiare da un lato picchi di attività correlati a periodi di recrudescenza della pandemia, dall'altro la riattivazione delle procedure concorsuali finalizzate alla copertura del turn-over del personale cessante. Proprio queste procedure avviate nel secondo semestre dell'anno 2021 si sono protratte e concluse nell'anno in corso (2022), producendo graduatorie da cui attingere personale a tempo indeterminato. In particolare sono state numerose le procedure volte all'acquisizione di personale dirigenziale dell'area sanitaria, ciò anche per superare le gravi criticità di reclutamento del personale medico ed in particolare per alcune discipline, quali Anestesia e Rianimazione e Medicina e Chirurgia d'accettazione d'urgenza, Malattie dell'Apparato Respiratorio, per le quali anche la recente normativa che favorisce la partecipazione degli *Specializzandi* alle procedure concorsuali non si è resa sufficiente per soddisfare il fabbisogno delle Aziende Sanitarie, così come per AORMN.

In particolare si segnala la forte criticità nel reperire medici specialisti e/o specializzandi da assegnare al Pronto Soccorso di entrambi i Presidi dell'Azienda Ospedaliera. Nel corso degli ultimi anni, a fronte di dimissioni e pensionamenti si è creato un fabbisogno consistente di dieci unità mediche che l'Azienda non è riuscita a colmare neppure dopo aver espletato tra l'anno 2021 ed il 2022 sei avvisi di selezione e due concorsi pubblici regionali per assunzioni a tempo indeterminato espletati nell'anno 2021, in esito ai quali sono stati acquisiti due medici, che peraltro erano già dipendenti di AORMN a tempo determinato. Anche l'esito del concorso pubblico a 39 posti per il soddisfacimento del fabbisogno regionale, di cui 10 unità previste proprio per AORMN, non ha dato l'esito atteso. Ad oggi l'AORMN non ha acquisito alcuna unità medica e sono state messe in atto ulteriori azioni, quali procedure di mobilità e riorganizzazioni interne che hanno indotto a prevedere





l'acquisizione di ulteriore personale medico nelle discipline equipollenti ed affini, previste dai Decreti Ministeriali del 30 e 31 gennaio 1998 ed il ricorso a ditte esterne.

L'Azienda quindi, pur di sopperire a tale cogente fabbisogno, ha facilitato l'acquisizione di dirigenti medici nelle discipline equipollenti ed affini alla disciplina di Medicina e Chirurgia d'accettazione e d'urgenza al fine di potenziarne i relativi servizi e ottimizzare i percorsi sanitari dei pazienti.

Per quanto riguarda il personale del comparto, grazie ai due concorsi per il personale infermieristico e OSS espletati nel 2021, è stato reclutato il fabbisogno previsto nei piani occupazionali delle Aziende del SSR. Ed attualmente sono disponibili all'utilizzo per garantire la copertura del turn over. Si segnala la difficoltà nel reperire figure tecnico-sanitarie ed in particolare tecnici di laboratorio, per il reclutamento dei quali sono state espletate procedure selettive non solo da questa Azienda ma anche dagli altri Enti del SSR senza riuscire a coprire il fabbisogno regionale. Ora si sta attendendo l'esito del concorso pubblico unificato – attualmente in corso di espletamento da parte di ASUR, quale Ente capofila.

Altra vicenda che dall'estate del 2021 ha impattando sul contingente del personale sanitario e degli operatori di interesse sanitario con conseguenze sulle politiche assunzionali è l'obbligo vaccinale introdotto con l'art. 4 del DL 44/2021 convertito con L. 76/2021, in considerazione della situazione di emergenza epidemiologica da SARS-Cov-2 ed al fine di tutelare la salute pubblica e di mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura ed assistenza. L'art. 4 del suddetto decreto stabilisce che *"La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati...2. Solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale, la vaccinazione non è obbligatoria e può essere omessa o differita."* Per coloro che si sottraggono a tale obbligo è prevista la sanzione della sospensione dall'Ordine e conseguentemente dal servizio fino alla comunicazione da parte dell'interessato all'Ordine territoriale competente, e anche al datore di lavoro, del completamento del ciclo vaccinale primario e, per i professionisti che hanno completato il ciclo vaccinale primario, della somministrazione della dose di richiamo. Tale obbligo originariamente previsto fino al 31 dicembre 2022 ha determinato l'assenza dal servizio di personale per lunghi periodi con difficoltà nella copertura dei turni e comportando la necessità di acquisire personale a tempo determinato. Ora a seguito del decreto legge 162 del 31/10/2022 è stata anticipata la fine di tale obbligo, facendo quindi rientrare il personale sospeso.

Infine occorre porre l'accento anche sull'area amministrativa e tecnica del personale. Nel corso dell'anno 2022 e fino alla emanazione della Legge di riforma del SSR e delle specifiche indicazioni regionali, il turn over è stato temporaneamente coperto con personale a tempo determinato in assenza di graduatorie regionali per profili professionali di area amministrativa sia di categoria C che D. A seguito dell'acquisizione di specifico *"nulla osta"* ex art. 42 della L.R. 8/2022 l'Azienda ha prorogato i contratti a tempo determinato in scadenza da settembre secondo le indicazioni regionali, rinviando la copertura del turn over all'anno 2023.

Attualmente non sono vigenti in ambito regionale graduatorie esitate da concorsi pubblici e l'uscita dal sistema di tale personale per pensionamento e/o mobilità viene al momento sopperito con assunzioni a tempo determinato. Si ritiene quindi importate poter operare una maggiore qualificazione di tale personale e ad un consolidamento del contingente amministrativo e tecnico. Si sottolinea al riguardo come lo sforzo, anche a





livello nazionale, di rendere più snello e adeguato l'apparato burocratico richiede sempre più insistentemente conoscenze informative-informatiche che evidenzia un crescente fabbisogno di tali figure, auspicando quindi l'acquisizione di personale a tempo indeterminato afferente a tali ruoli.

Quindi, tenuto conto delle esigenze manifestate dalle singole unità operative di erogazione del servizio, sia in ragione del personale cessante sia del fabbisogno eveniente dalle modalità, in termini di volumi e complessità assistenziale di attività svolta e da svolgere, è stato avviato il percorso di definizione del Piano triennale dei fabbisogni relativi agli anni 2022, 2023 e 2024.

Nello specifico l'Azienda ha cercato di dare risposte alle esigenze manifestate dai Direttori delle Unità Operative garantendo la copertura del turn-over sia con personale a tempo indeterminato in presenza di graduatorie vigenti, o reclutando personale a tempo determinato. Oltre all'acquisizione di personale, la cui assunzione era già stata prevista nell'anno 2021 e le cui procedure di reclutamento erano in corso di espletamento.

Il piano Occupazionale anno 2022 riporta nel dettaglio l'andamento delle assunzioni e cessazioni verificatesi ed in corso con indicazione del relativo costo. Giova rappresentare che l'Azienda intende privilegiato il reclutamento di personale a tempo indeterminato.

Riguardo alle modalità di reclutamento si precisa che la Regione Marche con propria legge regionale n.7/2017 ha disposto, ai fini del reclutamento del personale dirigenziale e non dirigenziale, che gli enti del SSR debbano espletare concorsi definendone le modalità di espletamento tramite la DGRM 1289 del 30/10/2017. Conseguentemente il reclutamento del personale viene effettuato con le procedure di reclutamento, in ossequio all'art. 35 e 36 del Dlgs. 165/2001, e nel rispetto della normativa di riferimento per il Comparto Sanità (DPR 483/1997, DPR 484/97 e DPR 220/01), nonché secondo le indicazioni della Regione Marche, attuate anche attraverso Protocolli d'Intesa tra gli Enti del SSR. La legge regionale n.19/2022 all'art. 20, comma 4 lett. c ha previsto il superamento della forma del concorso unificato regionale, introducendo dal 1 gennaio 2023 la gestione diretta delle procedure concorsuali di nuova indizione da parte delle nuove Aziende Sanitarie Territoriali e l'intervento della Giunta regionale nell'individuazione delle procedure "aggregate" .

Inoltre si rappresenta che l'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" a seguito di apposita convenzione con la Regione Marche-Presidio lavoro di Pesaro e Urbino, finalizzata all'inserimento lavorativo di persone disabili prosegue l'impegno a riservare posti per disabili nelle procedure concorsuali per il personale del comparto. In particolare si precisa che nel corso dell'anno 2022 si sono concluse le procedure di reclutamento di un Coadiutore Amministrativo cat. B, e di un Operatore Tecnico ipovedente, Cat. B. Continua in ogni caso la previsione - ove presenti in graduatoria - assunzioni nelle figure per le quali si sta procedendo all'espletamento di concorsi. Anche la definizione della programmazione 2023 e 2024 tiene conto di eventi giuridici al momento noti o altamente probabili (ad es: pensionamenti, tenuto conto dell'età dei dipendenti).

Piano triennale e Superamento precariato – DLgs 75/2017

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, di cui al precedente paragrafo, è stata valutata anche la dimensione del superamento del precariato. In merito l'Azienda, nel corso degli ultimi anni ha





attuato quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs 75/2017, avviando il percorso di superamento delle forme contrattuali già dal 2018. In particolare il "Piano di stabilizzazione" contenuto nella precedente programmazione per gli anni 2020 e 2021 è stato completato, sia quello riferito all'art. 20 del D.Lgs 75/2017, comma 1, sia quello al comma 2, portando a termine le apposite procedure selettive.

Ora, il tema del "*superamento del precariato*", viene riproposto e aggiornato nella programmazione 2022/2024 perché a seguito di interventi normativi di livello nazionale e specificatamente della legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) e del decreto legge n. 162/2019 convertito dalla legge n. 8/2020, sono intervenute disposizioni modificative dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 in ordine ai termini di maturazione dei requisiti per la stabilizzazione, nonché rispetto al periodo di applicazione delle procedure. Inoltre anche il DL 80/2021 è intervenuto in merito e ha differito al 31/12/2022 i termini per la maturazione dei requisiti, andando in tal modo ad incidere nella programmazione del fabbisogno del personale.

Per superare le forme di precariato presenti negli Enti del SSR, la Giunta Regionale Marche aveva già definito, in coerenza con le precedenti Circolari Ministeriali n.3/2017 e 1/2018, ed "*...al fine di definire elementi interpretativi omogenei della normativa e percorsi di attuazione congiunti*", anche con più interventi, Linee di indirizzo con DGRM n. 626 del 25 maggio 2020, superando in tal modo le precedenti indicazioni fornite con DGRM 770/2018 ed integrando tali indirizzi con ulteriori indicazioni contenute nella DGRM 581 del 10.05.2021. Quindi, previa analisi a livello aziendale e sulla scorta delle informazioni ad oggi emergenti dal sistema informativo- informatico in uso (Areas), si è proceduto ad individuare le unità di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, del D.Lgs 75/2017 che, in relazione al fabbisogno aziendale ed in coerenza con il Piano triennale, l'Azienda intende "*stabilizzare*".

Sulla scorta dell'esito dell'analisi, è stato aggiornato il Piano di Stabilizzazione già previsto nella precedente programmazione, di cui alla determina n.71/2022, allegato B). Inoltre, qualora dovessero emergere ulteriori aventi titolo, l'Azienda provvederà ad un aggiornamento anche a stralcio del Piano medesimo nel rispetto dei Piani Occupazionali e del tetto di spesa. Il Piano di stabilizzazione viene rappresentato nel dettaglio **nell'allegato B)**. Trattasi di ventisei unità di personale da stabilizzare ex art. 20, comma 1 e 2 unità ex art. 20, comma 2.

Discorso a parte merita il percorso di "*stabilizzazione*" introdotto dall'art. 1, comma 268, lett. b), della legge di bilancio 2022, che pur ponendosi come norma transitoria, prevede la stabilizzazione - mediante contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato - del personale del ruolo sanitario e degli operatori socio-sanitari aventi (in base a rapporti a termine) una determinata anzianità di servizio presso enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale. La nuova possibilità può trovare applicazione nel periodo 1° luglio 2022-31 dicembre 2023, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e nel rispetto dei limiti generali di spesa per il personale degli enti ed aziende del Servizio Sanitario Nazionale. L'applicazione delle nuove norme in materia di stabilizzazione è posta come possibile alternativa rispetto alle norme transitorie già vigenti, le quali sono operanti fino al 31 dicembre 2022. Successivamente, l'art. 20-ter del decreto legge n. 4 del 2022 ha specificato che, nel summenzionato periodo 1° luglio 2022-31 dicembre 2023, gli enti ed aziende del Servizio Sanitario Nazionale possano procedere, secondo criteri di priorità stabiliti da ciascuna regione e alle condizioni suddette, alla stabilizzazione dei soggetti in esame che siano stati reclutati a tempo determinato con





procedure concorsuali e che abbiano maturato al 30 giugno 2022, alle dipendenze di un ente o azienda del servizio sanitario nazionale, almeno 18 mesi di servizio, anche non continuativi, di cui almeno 6 mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022.

Riguardo a tale possibilità si rimanda ad un successivo atto di programmazione a seguito di un raccordo a livello regionale di tutte le Aziende ed Enti del SSR. Per quanto riguarda questa Azienda sono interessate figure di area medica, sanitaria (biologi) e personale del comparto sanitario.

Dotazione organica

Per quanto attiene strettamente alla dotazione organica, determinato il Piano dei fabbisogni triennale del personale 2022-2024, anche tenendo conto della organizzazione aziendale, si è reso necessario verificarne la coerenza quali-quantitativa con la dotazione organica vigente ai sensi dell'art. 6 del D.LGS 165/2001. A tal fine è stata svolta una analisi, dalla quale è emersa la necessità di un adeguamento quali-quantitativo della dotazione organica al Piano dei fabbisogni con riduzione e contestuale incremento di posti. A fronte del Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 l'Azienda intende proseguire nell'operazione di qualificazione dell'area tecnico-professionale ed amministrativa, già intrapresa gradatamente da alcuni anni, come si evince dai precedenti atti programmatici, che peraltro si sta dimostrando irreversibile ed urgente. Tale intervento è finalizzato all'adeguamento anche qualitativo del contingente del personale amministrativo alla sempre maggiore complessità delle attività e degli adempimenti amministrativi previsti dalle recenti normative, che richiedono specifiche competenze e capacità professionali, non ultime quelle informatiche. Infatti viene previsto anche un incremento della dotazione della figura professionale di "Collaboratore Professionale tecnico", cat. D. Contemporaneamente si procede nella riduzione di posti di profilo inferiore di area tecnica ed amministrativa che si sono resi vacanti a seguito di cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2021. Complessivamente l'intervento viene definito senza incremento di teste/posti rispetto alla dotazione organica oggi assegnata all'Azienda, come risulta dal prospetto allegato (Allegato D). Per quanto riguarda l'area sanitaria si segnala solo una conversione tra un posto di Dirigente Biologo e un posto di Dirigente Medico. Intervento richiesto dal servizio di Anatomia Patologia.

Il dettaglio della modifica di dotazione organica delle unità/teste e costi vengono rappresentati nei prospetti allegati D) ed E) che fanno parte integrante del presente atto.

Il Piano dei fabbisogni viene illustrato negli allegati A1), A2), A3), che fanno parte integrante e sostanziale della presente determina, dai quali si evince il percorso intrapreso per la determinazione della spesa per il personale nel triennio 2022/2024. In particolare la spesa prevista dal fabbisogno del personale del triennio è stata calcolata, partendo dalla rideterminazione del costo effettivamente sostenuto nell'anno 2021 e del suo impatto nell'anno 2022 (trascinamento). A ciò è stato aggiunto il saldo della spesa che si prevede si realizzi tra assunzioni e cessazioni degli anni 2022, 2023 e 2024, compreso il percorso di superamento del precariato ex art. 20 del D.lgs 75/2017 e ss.mm., nonché il valore dei relativi costi di trascinamento.





La dinamica e l'impatto della spesa del personale nel triennio 2022-2023 e 2024, derivante dalla Programmazione triennale dei Piani di fabbisogno, viene così esposta nell'allegato C). Per l'annualità 2022 viene indicato anche il costo del personale dipendente e collaborazioni professionali acquisite per il contenimento della pandemia Covid acquisito ai sensi dei Decreti Legge 18/2020 e 34/2020 e ss.mm., pur essendo tuttavia contenuto nel costo previsto per l'anno 2022. In proposito occorre sottolineare che delle azioni già messe in atto e della situazione del personale finalizzata al contenimento della epidemia settimanalmente sono state e continuano ad essere comunicate con cadenza settimanale tramite apposita rendicontazione alla Regione.

In riferimento alla compatibilità economica del presente piano, per quanto riguarda l'anno 2022, lo stesso è coerente con il Bilancio di previsione di cui alla determina del direttore generale n. 675 del 20.12.2021, redatta in coerenza con la DGRM 1628 del 22/12/2021, al netto dei rinnovi contrattuali intervenuti nel 2022. Il Piano, così definito, rientra altresì nel tetto di spesa previsto per l'Azienda dalla DGRM 1045/2022 e nei vincoli di cui all'art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009 e al D.L.30/04/2019 n.ro 35, convertito in Legge 25/06/2019 n.ro 60.

Il percorso di rilevazione del fabbisogno triennale è stato accompagnato dalla collaborazione della UOC Controllo di Gestione, supportando la UOC Gestione ed Amministrazione Risorse Umane nella valutazione dell'impatto economico del fabbisogno espresso, nonché nella riconduzione dello stesso al vincolo economico di cui alla legge 191/2009 e alla DGRM 1045/2022 sopra richiamato.

Della presente determina e dei suoi contenuti è stata data informativa alle Organizzazioni Sindacali tramite comunicazione e-mail del 15 dicembre 2022 e trasmissione del presente atto e allegati esplicativi.

Per completezza espositiva si precisa che l'Azienda ha formalizzato, con apposita determina, il "*Piano delle Azioni Positive*" per il triennio 2020-2022, predisposto ed approvato dal Comitato Unico di Garanzia.

Concludendo, il Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 viene rappresentata in sintesi nella documentazione allegata. Nello specifico:

- Gli allegati A1), A2) e A3) espongono il fabbisogno a copertura del turn-over del personale per gli anni 2022, 2023 e 2024;
- L'allegato B) espone il piano di superamento del precariato ai sensi del decreto legislativo 75/2017;
- L'allegato C) espone il riepilogo dell'impatto complessivo della programmazione triennale e della spesa del personale nel triennio 2022, 2023 e 2024;
- L'allegato D) rappresenta l'intervento di modifica della dotazione organica;
- L'allegato E) l'impatto economico determinato dalle variazioni di dotazione.

Tutto ciò premesso e per le ragioni sopra esposte si propone al Commissario Straordinario il seguente schema di determina:

1. di prendere atto dell'invito della Regione Marche alla riformulazione della Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 di cui alla determina n.374/2022, formalizzato con nota del





14/09/2022, prot.n 1140730;

2. di adottare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024, come riportato negli allegati **A1), A2), A3)**, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente determina;
3. di dare atto che il Piano di cui al precedente punto **1)** sarà aggiornato annualmente ed in presenza di eventuali nuovi indirizzi della programmazione sanitaria della Regione Marche, anche alla luce della Riforma del Servizio Sanitario Regionale di cui alla Legge Regionale n.19/2022, nonché di necessità aziendali finalizzate a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza;
4. di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato che interverranno a copertura di unità cessanti, già a tempo indeterminato, (a copertura del turn-over) ed al momento della redazione del presente atto non conosciute si considerano autorizzate nel rispetto del tetto di spesa;
5. di adottare il Piano di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs 75/2017 e ss, mm. finalizzato alle operazioni di riduzione del precariato di cui al prospetto allegato **B)**, dando atto che è contenuto nel Piano di cui al precedente punto 1;
6. di indicare la consistenza della dotazione organica dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", rimodulata in coerenza con il Piano dei fabbisogni di personale di cui ai precedenti punti 1 e 4, , ed esposta nel prospetto allegato **D)** alla presente determina, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che la stessa potrà essere aggiornata annualmente in coerenza con il Piano dei fabbisogni;
7. di dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente **punto 1)** rispetta il costo del personale, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n.ro 1045 del 08/08/2022, come esposto nella tabella **C)**, che si allega quale parte integrante e sostanziale della presente determina;
8. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2022 è coerente con il budget provvisorio di cui alla DGRM 1628/2021 al netto dei rinnovi contrattuali intervenuti nel 2022;
9. di dare atto che il Piano dei fabbisogni di cui al precedente punto 1. rispetta i vincoli normativi in materia di rapporti di lavoro flessibile di cui al D.L.78/2010, convertito in Legge 122/2010 e alla Legge Regionale 33/2014;
10. di dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Sanitaria e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
11. di precisare che l'Azienda Ospedali Riuniti Marche Nord ha formalizzato, con apposita determina, il "*Piano delle Azioni Positive*" per il triennio 2020-2022, predisposto ed approvato dal Comitato Unico di Garanzia;
12. di trasmettere il presente atto alla Regione Marche per il controllo, ai sensi dell'art. 4 della L. 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i. come sostituito dall'art. 1 della L.R. n. 36 del 11/11/2013;
13. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i..

Si attesta l'insussistenza in capo alla sottoscritta di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/1990 e ss.mm.ii..





Si richiede la pubblicazione all'Albo on line:

INTEGRALE

Il Direttore f.f.
(Dott.ssa *Cristiana Fraternale*)

Documento informatico firmato digitalmente

ALLEGATI

n. 7 allegati:

1. Allegato A1) Piano Occupazionale 2022;
2. Allegato A2) fabbisogno personale 2023;
3. Allegato A3) fabbisogno personale 2024;
4. Allegato B) Piano di stabilizzazione ex art.20 del D.lgs 75/2017;
5. Allegato C) riepilogo Piani Occupazionali 2022-2024;
6. Allegato D) dotazione organica;
7. Allegato E) impatto economico variazione dotazione organica.

