



## DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE DELLA AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD

Oggetto: **Piano triennale dei fabbisogni del personale (2020-2022). Modifica dotazione organica.**

**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 adottare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2021-2022, come riportato negli allegati **A1), A2), A3)**, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente determina;
2. 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, nonché di necessità aziendali finalizzate a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza oltre all'attuazione del D.M. 70/2015;
3. 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);
4. di adottare il Piano di potenziamento della rete ospedaliera per emergenza COVID-19 di cui alla DGRM 751 del 16/06/2020 in attuazione anche in termini di finanziamento al D.L. 19 maggio 2020, n.. 34, convertito in legge n.77 del 17 luglio 2020, come riportato nell'allegato **A4)**;
5. 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;
6. di dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente punto 1) rispetta il costo del personale di cui all'art. 2, commi 71 e 72 della Legge 191/2009, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n.ro 115 del 10.02.2020, al netto della parte di costo del personale, gravante sull'esercizio 2020, impiegato per l'acquisizione del personale finalizzato al contenimento della pandemia COVID\_19, ex DL 14/2020 e ss.mm.; come esposto nella tabella **C2)**, che si allega





- quale parte integrante e sostanziale della presente determina;
7. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2020 è coerente con il budget provvisorio di cui alla DGRM n.1674/2019, al netto della parte di costo del personale, gravante sull'esercizio 2020, impiegato per l'acquisizione del personale finalizzato al contenimento della pandemia COVID\_19, come da DL 14/2020 e ss.mm.;
  8. 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;
  9. di dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Sanitaria e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
  10. 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;
  11. 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
  12. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

Il Direttore Generale  
**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:**

- legge n. 449 del 27/12/1997, art.39 : "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica";
- 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 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”
  - D.M. 02/04/2015 N.70:”Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all’assistenza ospedaliera”;
  - Legge 30/10/2014 n.161, “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2013-bis”.
  - Determina del Direttore Generale n.443 del 31/07/2019: “Piano triennale dei fabbisogni del personale (2019-2021). Modifica dotazione organica”;
  - Determina del Direttore Generale n.250 del 29/05/2020 “Approvazione Bilancio di esercizio 2019 dell’Azienda Ospedaliera “Ospedali Riuniti Marche Nord”, approvato con DGRM 725 del 18/06/2019;
  - Determina del Direttore Generale n. 714 del 30/12/2019 “Bilancio economico preventivo per l’anno 2019. Budget anno 2019. Bilancio pluriennale di previsione per gli anni 2019-2021”, approvato con DGRM n. 1674 del 30/12/2019;
  - 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”;
  - DGRM 115 del 10/02/2020. “Art.11 decreto legge 30 aprile n.35 convertito in legge 25 giugno 2019 n.60 – Modifica DRG 82 del 28/01/2019 “L.R. n.13/2003 art.3 comma 2 lett. c punto 3 – Direttiva vincolante per gli enti del SSR in materia di spesa del personale”
  - 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*”;
  - DGRM 100 del 03/02/2020: “D.Lgs. n. 5012016, art. 183, comma 15\_Proposta di O NC finanza di progetto contenente la progettazione esecutiva, l’esecuzione dei lavori di nuova Prot. Segr. costruzione e la gestione di alcuni servizi non 101 sanitari e commerciali dell’ospedale “Marche Nord”: conclusione della fase di dichiarazione di pubblico interesse e prosecuzione del procedimento”;
  - Determina del Direttore Generale n. 323 del 03/07/2020: “Progettazione, esecuzione dei lavori di nuova costruzione e gestione di alcuni servizi non sanitari e commerciali dell’ospedale “Marche Nord”. Approvazione documenti di gara.”;
  - DRGM 626 del 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 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 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 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)”
- Nota del 28 febbraio 2020, prot.n.10175, recante ad oggetto:“ Emergenza Coronavirus - fabbisogno personale”;
- 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);
- DGRM 663 del 3 giugno 2020: “ art. 3, comma 2 lett. a), L.R. 13/2003 - Approvazione dello schema di protocollo d’intesa tra la Giunta regionale, gli enti del Servizio sanitario regionale e le Organizzazioni sindacali della dirigenza sanitaria e del comparto sanità contenente linee d’indirizzo per l’individuazione e la destinazione di specifiche risorse finalizzate a remunerare le particolari condizioni di lavoro del personale dipendente impiegato nelle attività di contrasto all’emergenza COVID-19”;

L’art. 39, comma 1 della legge 449/1997, recante misure per la stabilizzazione della finanza pubblica ha introdotto *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio,.....”* l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di definire la *“..... programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 02/04/1968 n.482”*, con la precisazione al comma 19 che *“Le*





*regioni.....le aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale .....adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale”.*

Il D.Lgs 75 del 25 maggio 2017 ha apportato significative innovazioni all’art. 6 del D.Lgs 165/2001 in ordine all’organizzazione delle pubbliche amministrazioni, incidendo in particolare sulla relazione tra i concetti di fabbisogno di personale e dotazione organica. Con il decreto attuativo della riforma cd. Madia, invero, il Piano triennale dei fabbisogni assume il ruolo di *criterio guida* nell’organizzazione aziendale e la dotazione organica ne diviene funzionale. Già dalla legge delega si auspicava il superamento della dotazione organica come limite e parametro delle assunzioni a favore del Piano triennale dei fabbisogni da definire in coerenza con la pianificazione delle attività e degli obiettivi di *performance organizzativa*.

In proposito il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con proprio decreto ha emanato in data 8 maggio 2018 le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, dedicando un capitolo alle Aziende ed Enti del Servizio Sanitari Nazionale.

In particolare viene ribadito che *“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.

A tal proposito, per quanto attiene al contenimento della spesa del personale del SSR, la Regione Marche in coerenza con la normativa di livello nazionale, in particolare 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, nonché con le direttive regionali già adottate fin dal 2011 (DGRM 1160/2011) ha approvato con propria deliberazione n.ro 82 del 28 gennaio 2019 la redistribuzione fra gli Enti del SSR il tetto di spesa del personale – a livello regionale – pari ad € 918.079.000 – corrispondente all’ammontare della spesa del personale dell’anno 2004 diminuito del 1,4%. Per l’azienda ospedaliera “Ospedali Riuniti Marche Nord”, il vincolo di spesa risulta fissato in € 95.100.000.

Successivamente, in ottemperanza 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 ne aggiorna i termini e i criteri di determinazione, la Regione Marche con propria la DGR del 10 febbraio 2020 n. 115 ha modificato la rideterminazione del tetto di spesa regionale del personale degli Enti del SSR a decorrere dall’annualità 2019, portandolo ad un importo complessivo pari a € 920.295.000. Con tale atto viene confermato per l’Azienda Marche Nord il tetto di spesa per il personale pari a € 95.100.000.





Ciò posto, nel rispetto del ruolo assegnato nell'ambito della programmazione sanitaria regionale, l'Azienda "Ospedali Riuniti Marche Nord" intende operare al fine di rispettare gli obiettivi di finanza pubblica previsti all'art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009, e ss.mm., nonché il vincolo assegnato.

Proprio in merito alla definizione del Piano triennale dei fabbisogni, oltre ad assicurare il turn over per garantire ai cittadini le prestazioni dei LEA e ai dipendenti l'applicazione delle norme in materia di orario di lavoro, non si può avviare il percorso istruttorio senza analizzare il contesto nazionale/regionale ed in particolare "aziendale", profondamente segnato dall'emergenza sanitaria della epidemia COVID-19, nonché la prosecuzione in capo all'Azienda del procedimento relativo alla "*Concessione di progettazione, costruzione e gestione del nuovo polo ospedaliero Marche Nord*". (rif. DGRM 100/2020).

A tal fine la Direzione Generale ha dato le indicazioni per procedere.

### **Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2021-2022**

L'Azienda, già con determina n. 443 del 31 luglio 2019, aveva approvato il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019-2020-2021, prevedendo assunzioni e cessazioni del triennio per profilo professionale e quantificandone i costi. Tale programmazione, in linea con le disposizioni regionali era stata approvata anche dalla stessa Regione Marche con propria deliberazione n. 1026 del 01 settembre 2019.

La tardiva approvazione della pianificazione e le vicende intervenute nel corso dell'anno hanno reso più difficoltosa la completa attuazione del piano 2019, nonché del turn over. In tale situazione l'Azienda, pur ricorrendo ad assunzioni di personale con contratti di lavoro flessibile in ragione di una più immediata copertura, resa possibile dai più brevi tempi di reclutamento, a consuntivo ha registrato una flessione nell'utilizzo di tali tipologie di rapporti di lavoro rispetto all'anno precedente anche grazie al completamento delle procedure di superamento del precariato di cui al DLgs 75/2015.

A tal proposito occorre evidenziare che i tempi procedurali di reclutamento, sia concorsuali, sia riferiti alle mobilità, non sono prevedibili e, di fatto, condizionati da fattori variabili non sempre governati dalla stessa Azienda, come ad esempio la necessità di accordi tra Aziende in merito alla definizione delle date di presa servizio del personale vincitore di procedure di mobilità, nonché la doverosità di rispettare i termini di preavviso da rendere o termini di concessione delle aspettative per il personale in assunzione. Conseguentemente la realizzazione di alcune assunzioni, già previste ed approvate nella precedente programmazione, è scivolata nell'anno in corso.

Dunque, nel redigere il nuovo Piano di fabbisogno di personale per l'anno 2020 si prevedono, *in primis*, necessariamente le assunzioni di personale già previste nel Piano Occupazionale 2019, autorizzate dalla Regione Marche, ma non realizzate. Dall'analisi effettuata la copertura del turn over 2019 è stata garantita sostanzialmente per i profili del personale sanitario del Comparto, benchè dove non sia stato possibile l'acquisizione di personale a tempo indeterminato si sia fatto ricorso ad assunzioni a tempo determinato. Non è stato completato il Piano di reclutamento previsto per le figure amministrative e tecniche. Scivolano al 2020 l'assunzione di n.7 unità di personale amministrativo (Collaboratori e assistenti amministrativi) n. 4 unità di area tecnica (Programmatori/Assistenti e Collaboratori Tecnici). Sono programmate ed in corso le procedure





concorsuali per tali figure professionali e nel corso dell'anno 2019 non erano presenti graduatorie per incarichi a tempo determinato sufficienti a soddisfare il fabbisogno regionale.

Per quanto riguarda il fabbisogno espresso nel piano 2019 relativo al personale della dirigenza è stato possibile coprire il turn over di quattro delle sette posizioni apicali (direttori di struttura complessa) previste. Inoltre molto difficoltosa è stata l'acquisizione del personale medico nei tempi previsti dalla programmazione. Viene infatti compresa nell'anno 2020 l'acquisizione di 14 unità mediche non realizzate nell'anno 2019, si tratta di medici di anestesia e rianimazione, di medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza, di pediatria, di gastroenterologia e di ematologia, le cui procedure concorsuali regionali si sono concluse nei primi mesi del 2020 o sono in corso di espletamento dopo la sospensione prevista dalla normativa a seguito dell'emergenza COVID-19.

Quindi, tenuto conto delle esigenze manifestate dalle singole unità operative di erogazione del servizio, sia in ragione del personale cessante sia del fabbisogno eventuale dalle modalità e volumi di attività svolta e da svolgere, è stato avviato il percorso di definizione del Piano triennale dei fabbisogni relativi agli anni 2020, 2021 e 2022.

Inoltre, nella definizione del fabbisogno triennale sono inserite anche alcune figure professionali utili al procedimento relativo alla "*Concessione di progettazione, costruzione e gestione del nuovo polo ospedaliero Marche Nord*". La Regione Marche, infatti, con DGRM n. 100 del 3 febbraio 2020 ha assegnato la prosecuzione di tale procedimento all'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord, con indicazione di prendere atto dell'operato amministrativo già svolto e di proseguire nella procedura tenendo conto delle indicazioni riportate nell'Allegato A della DGRM n. 100/2020 nel rispetto della L.R. n. 12/2012. A tal fine l'Azienda con determina n. 169 del 2020, ha adottato lo schema di programma triennale 2020-2022 ed elenco annuale 2020 dei lavori da realizzare, inserendo nell'ambito dello stesso, la realizzazione del nuovo plesso ospedaliero e con determina/DG n. 323 del 03/07/2020 ha approvato i documenti di gara relativi alla "*Progettazione, esecuzione dei lavori di nuova costruzione e gestione di alcuni servizi non sanitari e commerciali dell'ospedale "Marche Nord*". In particolare, per tale finalità, nell'anno 2020 viene prevista l'acquisizione di un dirigente medico di direzione medica ospedaliera, oltre a tre Ingegneri e due unità amministrative.

Ne consegue che la programmazione viene redatta tenendo conto del *turn over* e delle esigenze manifestate, declinandole in assunzioni prioritariamente e tempo indeterminato per tutte le figure professionali, per le quali sono in corso o sono programmate nell'anno 2020 procedure concorsuali o di mobilità fra enti, prevedendo una tempistica di realizzazione correlata al presunto esito delle procedure, peraltro regionali, in corso. Resta inteso che qualora si dovessero verificare eventi di cessazione ad oggi non prevista, e non dovessero essere disponibili graduatorie da utilizzare in tempi utili alla copertura/sostituzione dell'unità di personale cessante, l'Azienda si troverà nella condizione di ricorrere a contratti di tipologia flessibile, le cui procedure di reclutamento prevedono tempi meno impegnativi.

Dal punto di vista delle procedure di reclutamento, invero, 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 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) dovranno seguire le indicazioni della Regione Marche, attuate anche attraverso Protocolli d'Intesa tra gli Enti del SSR.

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 nel Piano Occupazionale 2020 è prevista la realizzazione dell'assunzione di una unità di coadiutore amministrativo cat. B e di un Operatore Tecnico per il Centralino ipovedente cat.B.

### **Superamento precariato**

In merito al superamento del precariato, nell'anno 2020 l'Azienda conclude la prima applicazione dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017, portando a termine le apposite procedure selettive di cui al comma 2 del medesimo articolo ed andando a stabilizzare cinque unità di Dirigente Psicologo per le necessità della UOC Neuropsichiatria Infantile ed una unità di Collaboratore Amministrativo. Personale ad oggi presente in Azienda con contratto flessibile.

Il tema del "*superamento del precariato*", viene riproposto nella programmazione 2020/2022 non solo per questo motivo. Infatti 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. Si sottolinea che è inoltre proprio di questi giorni un ulteriore intervento legislativo in tal senso in sede di conversione del D.L.34/2020 nella Legge 77 del 18/07/2020.

In particolare si riporta il testo ad oggi novellato:

**art. 20, commi 1 e 2** del d.lgs. n. 75/2017:

"Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;







c) abbia maturato, **al 31 dicembre 2020**, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del **31 dicembre 2019**, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

**L'art. 20, comma 10**, del d.lgs. n. 75/2001 prevede che "per il personale dirigenziale e non dirigenziale del Servizio sanitario nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 , [omissis]".

**L'art. 20, comma 11**, del d.lgs. 75/2017 prevede che "Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano al personale, dirigenziale e no, di cui al comma 10, nonché al personale delle amministrazioni finanziate dal Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o presso diversi enti e istituzioni di ricerca.

**L'art. 20, comma 11-bis**, del d.lgs. 75/2017 prevede che "Allo scopo di fronteggiare la grave carenza di personale e superare il precariato, nonché per garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, dirigenziale e no, del Servizio sanitario nazionale, le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino al 31 dicembre 2022" .

Al fine di cogliere tale opportunità e poter superare le forme di precariato attualmente presenti negli Enti del SSR, la Giunta Regionale Marche ha 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"*, nuove Linee di indirizzo con DGRM n. 626 del 25 maggio 2020, superando in tal modo le precedenti indicazioni fornite con DGRM 770/2018.

Quindi, previa analisi a livello regionale, 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 degli aventi diritto, si prevede la stabilizzazione entro l'anno 2021 complessivamente di n. 60 unità, di cui n.6 di Area dirigenziale medico-sanitaria e di n.54 unità dell'Area Comparto.

Il Piano di stabilizzazione viene rappresentato nel dettaglio nell'allegato B).

In proposito si sottolinea che l'Azienda anche nell'anno 2019 ha evidenziato una minor spesa dedicata a personale con contratti di lavoro a termine e/o flessibile. Ciò in ragione della intervenuta *"stabilizzazione"* ma





anche nel favorire l'acquisizione di personale a tempo indeterminato, ricorrendo a personale a termine solo in situazioni di reali esigenze cogenti, che non consentano di attendere le tempistiche procedurali dei concorsi pubblici.

A dimostrazione della riduzione della spesa prevista relativa ai contratti flessibili si riporta di seguito la tabella che espone l'impatto economico del presente piano dei fabbisogni triennale. Si evidenzia che nell'anno 2020 impattano le assunzioni effettuate per far fronte alla pandemia Covid ai sensi del D.L. 34/2020 che per maggior chiarezza vengono evidenziate.

Azienda	A.O. OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD										
Rispetto dei limiti di spesa per il personale ai sensi dell'art. 9 c. 28 D.L. n. 78/2010											
TIPOLOGIA	Anno 2009	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Incidenza 2020 su 2009	Incidenza 2021 su 2009	Incidenza 2022 su 2010
Personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa	7.700.105	6.138.070	6.559.629	6.948.923	5.620.812	6.960.103	4.392.228	4.350.344	90%	57%	56%
Personale con contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio	-	24.163		5679,89	0	0	0	0			
<b>Totale costo prestazioni di lavoro</b>	<b>7.700.105</b>	<b>6.162.233</b>	<b>6.559.629</b>	<b>6.954.602</b>	<b>5.620.812</b>	<b>6.960.103</b>	<b>4.392.228</b>	<b>4.350.344</b>	<b>90%</b>	<b>57%</b>	<b>56%</b>
di cui costo anno 2017 per assicurare attività di emergenza, urgenza e mantenimento LEA ex art. 27 L.R. 33/ 2014			5.738.249	5.969.593	4.846.832	4.140.262	3.618.249	3.576.365			
Di cui COVID						2.045.862			29%	61%	
			821.380	985.010	773.979	773.979	773.979	773.979			

## Dotazione organica

Per quanto attiene strettamente alla dotazione organica, determinato il Piano dei fabbisogni triennale del personale, 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 2020-2022 si rende necessario procedere con una azione significativa in area tecnico-professionale e amministrativa, riducendo dal contingente amministrativo posti afferenti profili professionali di categoria B a favore di un incremento di personale amministrativo di categoria superiore (C). Tale percorso, intrapreso gradatamente da alcuni anni, si sta dimostrando irreversibile ed urgente, finalizzato all'adeguamento 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.

Altro tema, riguardante le dinamiche della dotazione organica, è l'applicazione dell'art.6 bis del D.Lgs 165/2001. A tale scopo con specifiche note la Direzione Aziendale, a fronte di richieste di esternalizzazione di





servizi di logistica paziente e "gestione calore", ha dato indicazione di congelare i posti e ridurre temporaneamente i relativi fondi contrattuali del personale cessato e cessante da non sostituire in ragione dell'acquisto di servizi. (rif. Prot. n. 53658 del 13/12/2019, prot.n.35030 e n. 35040 del 15/07/2020 e mail del 05/11/2019). In particolare si procede al congelamento di n. 6 posti di Ausiliario Specializzato, Cat. A e n.2 di Operatore Tecnico, Cat. B/Bs e n. 1 Operatore tecnico Specializzato esperto, Cat. C., come esposto nell'allegato F)

Inoltre, in una ottica di prosecuzione del percorso di riorganizzazione aziendale coniugata ad una cornice finanziaria rispettosa del contenimento della spesa rientra anche la progressiva riduzione del numero delle articolazioni aziendali di struttura complessa. L'Azienda infatti nel rilevare la necessità di apportare talune ulteriori modifiche all'assetto organizzativo aziendale, sia in ragione del doveroso adeguamento alle disposizioni regionali vigenti in materia di programmazione sanitaria, sia del rispetto dei vincoli – di livello statale e regionale – sia di natura organizzativa (parametri-standard strutture complesse/strutture semplici) che di spesa (disponibilità di risorse economiche/fondi contrattuali) ha ritenuto opportuno intervenire, con determina n. 258 dell'8 giugno u.s., nell'assetto organizzativo aziendale con un aggiornamento, ridefinendo le articolazioni dipartimentali e proseguendo nella riduzione del numero delle strutture complesse e semplici. A tal proposito si conferma che già nella Programmazione del fabbisogno dell'anno 2019 era stata prevista nell'ambito della dotazione organica aziendale la riduzione di un posto di Direttore Medico di Struttura Complessa con contestuale trasformazione in Dirigente Medico con incarico di Alta Specializzazione (rif. *Det./DG 443/2019 relativa alla programmazione triennale ei piani di fabbisogno 2019-2021 e Determine/DG 83/2019 e 258/2020 aggiornamento dell'assetto organizzativo allegato all'Atto aziendale*). Prosegue in tal modo l'iter di adeguamento della dotazione organica alla organizzazione declinata dal medesimo atto e gradatamente attuata in Azienda.

Il Fabbisogno previsto per gli anni 2021 e 2022 non comportano l'esigenza di variazioni alla dotazione organica.

Il dettaglio della modifica di dotazione organica delle unità/teste e costi vengono rappresentati nei prospetti allegati D) ed E1), E2), E3) che fanno parte integrante del presente atto.

### **COVID\_19: fabbisogno di personale e dotazione organica**

Preme ricordare che la rapida diffusione della pandemia nella Provincia di Pesaro-Urbino, in cui si è osservata un'elevata incidenza/prevalenza della patologia (circa il 40% della casistica regionale) ha comportato drastiche ed improcrastinabili decisioni organizzative al fine di fare fronte all'emergenza sanitaria e garantire all'utenza l'accesso tempestivo alle cure, pur sempre nel rispetto ed in coerenza con le linee di indirizzo della Regione Marche, che con la DGRM 272 del 9 Marzo 2020, ha individuato l'Azienda Ospedaliera Marche Nord quale struttura COVID.

Quindi, preso atto fin dalla prima manifestazione, che per poter attuare le misure organizzative necessarie per far fronte alla criticità della situazione il numero di professionisti in servizio non era sufficiente a garantire il





mantenimento degli standard delle cure, la continuità assistenziale, la sicurezza dei pazienti e degli operatori e la stretta applicazione delle misure di prevenzione e controllo delle infezioni, necessari per gestire i casi con la scrupolosa e sistematica applicazione delle previste misure e non ultimo di non interrompere il pubblico servizio, previa informazione alla Regione Marche (rif. prot. n. 10175 del 28/02/2020), si procedeva nell'immediato all'assunzione di 24 CPS Infermieri e 6 Medici fra Anestesisti e Medici di Pronto Soccorso, utilizzando graduatorie vigenti e avviando procure selettive. Poi, tenuto conto degli esiti non soddisfacenti, si procedeva con l'attivazione di procedure speciali e con il conferimento di incarichi di collaborazione a medici specialisti e specializzandi, nonché medici in quiescenza e personale sanitario anche infermieristico. Ciò in coerenza con le disposizioni contenute nel D.L. 14/2020, che prevedeva il ricorso a detti incarichi e assunzioni (artt. 1 e 2 del DL 14/2020) anche in deroga all'art. 7 del D.Lgs 165/2001 e ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa di personale, nei limiti delle risorse complessivamente indicate per ciascuna regione dal medesimo decreto. Si tratta di personale straordinario, necessario per affrontare una situazione emergenziale non prevedibile e non affrontabile con il contingente di risorse umane di cui era ed è normalmente dotata l'Azienda, e conseguentemente non previsto nella dotazione organica aziendale né nei piani Occupazionali precedentemente redatti.

Delle azioni messe in atto e della situazione del personale finalizzata al contenimento della epidemia settimanalmente vengono comunicate tramite apposita rendicontazione alla Regione. Nell'arco dei mesi di emergenza si è fatto ricorso ad un numero di professionisti oscillante tra le 60 e 80 unità.

Il dettaglio è contenuto nel Piano Occupazionale anno 2020, trattandosi di fabbisogno dell'anno anche se necessitato da una situazione emergenziale.

A ciò si deve aggiungere che alla luce degli eventi e delle esperienze maturate durante il periodo di emergenza ed a seguito dell'emanazione del DL 34/2020, ora convertito in legge 77/2020, la Regione, preso atto della necessità di operare un potenziamento delle reti ospedaliere di Terapia Intensiva, con propria DGRM n.751 del 16 giugno u.s. ha emanato "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.....*)". Infatti, l'art. 2 del decreto 34 citato prevede la possibilità di incrementare la dotazione regionale di posti letto per Terapia Intensiva, fino ad un massimo di 0,14 p.l./1000 abitanti e di adeguare strutturalmente e tecnologicamente una quota parte di p.l. per acuti in ambito medico in p.l. di Terapia Sub-Intensiva.

Per quanto concerne l'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord, il riordino della rete ospedaliera regionale in emergenza COVID-19, tenuto conto dei criteri previsti nel D.L.34/2020 e sulla scorta di valutazioni organizzative e strutturali, che la DGRM 751/2020 riporta in narrativa, sono stati accordati n. 41 p.l. aggiuntivi di Terapia Intensiva (art. 2, comma 1) e riconosciuti 27 p.l. di Terapia semi-intensiva (art. 2 comma 2). (rif. Prot.n. 0030413 del 16/06/2020).

Nel relazionare alla Regione le proprie valutazioni e le ragioni organizzative che hanno indotto la Direzione Aziendale a chiedere il riconoscimento del ruolo svolto durante l'emergenza e conseguentemente la necessità dei posti letto di terapia intensiva e sub intensiva, peraltro poi autorizzati dalla stessa Regione, era stato indicato anche il contingente di personale necessario per l'attivazione dei posti letti in questione. L'analisi





svolta dalla Direzione Sanitaria e delle Professioni Sanitarie sulla scorta del manuale di accreditamento regionale di cui alla DGRM 1669 del 2019, prevedeva il seguente contingente:

a) posti letto di Terapia Intensiva

- 22 medici Anestesisti Rianimatori
- 120 infermieri
- 20 OSS
- 3 Fisioterapisti
- 3 Tecnici di Radiologia

b) posti letto di Terapia Sub-Intensiva

- 10 unità di Dirigenti Medici
- 30 infermieri
- 16 OSS

Tale fabbisogno, trattandosi di personale aggiuntivo non trova capienza nella dotazione organica aziendale attualmente in essere. Ne consegue la necessità di operare un incremento di posti nei profili e nelle quantità sopra evidenziate. Inoltre prevedendo che i posti letti potranno essere attivi già dal prossimo novembre, viene redatto anche un Piano assunzionale previsionale specifico con impatto a partire dall'anno 2020. La realizzazione di ciò si rende possibile oltre i vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa di personale con adeguamento del limite definito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del trattamento accessorio. In merito si rimanda all'art. 2 del DL.34/2020 come convertito con Legge n.77 del 17/07/2020.

Di tale fabbisogno il dettaglio viene esposto nell'allegato A4) (anno 2020), e relativamente alla istituzione di nuovi posti in dotazione organica il dettaglio è illustrato negli allegati D) ed E3).

\*\*\*\*\*

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 2020/2022. In particolare la spesa prevista dal fabbisogno del personale del triennio è stata calcolata, partendo dalla rideterminazione del costo effettivamente sostenuto nell'anno 2019 e del suo impatto nell'anno 2020 (trascinamento), a ciò è stato aggiunto il saldo della spesa che si prevede si realizzi





tra assunzioni e cessazioni degli anni 2020, 2021 e 2022 compreso il percorso di superamento del precariato ex art. 20 del D.lgs 75/2017, ed il valore dei costi di trascinamento.

L'impatto della spesa del personale nel triennio 2020-2021 e 2022, derivante dal Piano dei fabbisogni, viene così esposta nell'allegato C1) ed è coerente con quanto rappresentato nel Bilancio Pluriennale di Previsione di cui alla determina Generale n. 714 del 30/12/2019 approvato con DGRM n. 1674 del 30/12/2019;

Il Piano, così definito, rientra nel tetto di spesa previsto per l'Azienda dalla DGRM 515/2020 e nei vincoli di cui all'art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009 e dal D.L.30/04/2019 n.ro 35, convertito in Legge 25/06/2019 n.ro 60, come dettagliatamente esposto nel prospetto allegato C2).

Per quanto concerne l'anno 2020, l'impatto economico dei costi sostenuti per l'acquisizione del personale acquisito nei mesi di emergenza COVI.2019 ai sensi del DL 14/2020 e la programmazione relativa all'acquisizione del personale necessario all'attivazione dei posti letti riconosciuti con DGRM 751/2020 non rientra nei limiti del tetto di spesa del personale definito con DGRM 115/2020, come peraltro viene previsto dalla legislazione di riferimento (Decreti Legge 14/2020 e 34/2020, convertiti rispettivamente nelle Leggi n. 27 del 20/04/2020 e n. 77 del 18 luglio 2020.

Il percorso di rilevazione del fabbisogno triennale è stato accompagnato da 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 191/2009e alla DGRM 115/2020 sopra richiamato.

Della presente determina e dei suoi contenuti è stata data informativa alle Organizzazioni Sindacali tramite comunicazione e-mail del 30 luglio 2020 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 2020-2022 viene rappresentata in sintesi nella documentazione allegata. Nello specifico:

- Gli allegati A1), A2) e A3) espongono il fabbisogno del personale per gli anni 2019, 2020 e 2021;
- L'allegato A4) espone il fabbisogno di personale per il potenziamento delle reti di terapia intensiva di cui alla DGRM 751/2020;
- L'allegato B) espone il piano di superamento del precariato ai sensi del decreto legislativo 75/2017;
- Gli allegati C1) e C2) espongono il riepilogo dell'impatto complessivo della programmazione triennale della spesa del personale nel triennio 2020, 2021 e 2022;
- L'allegato D) rappresenta l'intervento di modifica della dotazione organica;
- Gli allegati E1), E2) e E3) l'impatto economico determinato dalle variazioni di dotazione.

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





1. di adottare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2021-2022, come riportato negli allegati **A1), A2), A3)**, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente determina;
2. 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, nonché di necessità aziendali finalizzate a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza oltre all'attuazione del D.M. 70/2015;
3. 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);
4. di adottare il Piano di potenziamento della rete ospedaliera per emergenza COVID-19 di cui alla DGRM 751 del 16/06/2020 in attuazione del D.L. 19 MAGGIO 2020, N. 34, come riportato nell'allegato **A4)**;
5. 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;
6. di dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente punto 1) rispetta il costo del personale di cui all'art. 2, commi 71 e 72 della Legge 191/2009, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n.ro 115 del 10.02.2020, al netto della parte di costo del personale, gravante sull'esercizio 2020, impiegato per l'acquisizione del personale finalizzato al contenimento della pandemia COVID\_19, ex DL 14/2020 e ss.mm.; come esposto nelle tabelle **C1)** e **C2)** che si allegano quale parte integrante e sostanziale della presente determina;
7. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2020 è coerente con il budget provvisorio di cui alla DGRM n.1674/2019, al netto della parte di costo del personale, gravante sull'esercizio 2020, impiegato per l'acquisizione del personale finalizzato al contenimento della pandemia COVID\_19, come da DL 14/2020 e ss.mm.;
8. 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;
9. di dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Sanitaria e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
10. 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;
11. 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
12. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

**Il Dirigente**





(Dott.ssa Cristiana Fraternale)

Documento informatico firmato digitalmente

#### ALLEGATI

n. 11 allegati:

1. Allegato A1) Piano Occupazionale 2020;
2. Allegato A2) fabbisogno personale 2021;
3. Allegato A3) fabbisogno personale 2022;
4. Allegato A4) fabbisogno potenziamento reti terapia intensiva;
5. Allegato B) Piano di stabilizzazione ex art.20 del Dlgs 75/2017;
6. Allegato C1) riepilogo Piani Occupazionali 2020-2022;
7. Allegato C2) riepilogo impatto dei Piani Occupazionali 2020-2022;
8. Allegato D) dotazione organica;
9. Allegato E1) impatto economico variazione dotazione organica;
10. Allegato E2) impatto economico variazione dotazione organica in attuazione dell'art. 6 bis D.lgs 165/01;
11. Allegato E3) impatto economico variazione dotazione organica per potenziamento reti terapia intensiva.

