



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
AL PIANO TRIENNALE  
FABBISOGNO PERSONALE  
2023-2025**

## 1. PREMESSA

Il D.Lgs n. 165/2001 stabilisce che tutte le determinazioni relative all'avvio delle procedure per il reclutamento sono adottate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale, specificando che tale documento risulta propedeutico alle procedure per l'assunzione di personale nella P.A., indipendentemente dalla modalità di acquisizione.

Gli articoli 6 e 6 bis del d.lgs. n. 165/2001, come modificati dal d.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, nonché l'articolo 6 ter (introdotto dal predetto decreto n. 75/2017) stabiliscono le modalità di definizione dei fabbisogni di personale nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con il D.M. 8 maggio 2018 ha definito le linee guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale e la metodologia operativa a cui le pubbliche amministrazioni devono uniformarsi nella predisposizione degli strumenti di programmazione delle assunzioni di personale, sia con riferimento alle modalità di redazione del documento e sia nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente, in coerenza con l'attività di programmazione complessiva a partire dalle previsioni programmatiche inserite nell'atto aziendale ed alla programmazione sanitaria legata alla realizzazione degli Obiettivi di salute assegnati alla Direzione strategica dell'azienda.

Con un recente provvedimento (D.M. del 22 luglio 2022) il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha definito nuove linee di indirizzo che tendono a spostare la gestione delle risorse umane da un approccio tradizionale legato a mansioni e attività svolte, verso una organizzazione basate sulle competenze, capacità tecniche e comportamentali che favoriscono una integrazione tra programmazione dei fabbisogni, procedure di reclutamento, sistemi di misurazione e valutazione della performance, formazione e progressioni di carriera.

Tali innovazioni allo stato non riguardano il personale sanitario, ma confermano una visione che punta ad integrare i diversi strumenti di programmazione del personale, di valutazione della performance e di prevenzione della corruzione e trasparenza, che hanno trovato già una riorganizzazione sistematica nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) introdotto con l'art. 6 del DL 80/2021, che l'ASM ha approvato con la Delibera n. 474 del 15.07.2022.

Il PIAO diventa lo strumento di integrazione nel quale confluiscono, tra gli altri (PTPCT, POLA, PTAP), anche il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) che si sviluppa in prospettiva triennale.

Il PTFP viene adottato annualmente e può essere modificato in risposta alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, secondo un approccio cosiddetto "a scorrimento" tra le diverse annualità oggetto di programmazione.

## **1.1 Metodologia di lavoro**

La determinazione del fabbisogno di risorse umane per le diverse strutture è scaturita dalla ricognizione delle esigenze finalizzate ad assicurare una dotazione adeguata di personale nei vari Dipartimenti, anche alla luce del costante depauperamento di unità cessate e non sostituite e dei fabbisogni emergenti attesa la grave carenza di medici, avvertita ormai in tutte le regioni.

L'elaborazione del Programma Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) è stato implementato coerentemente alle informazioni fornite, e viene sviluppato secondo una previsione di reclutamento pluriennale da realizzarsi nel triennio 2023/2025, in continuità con le assunzioni programmate e non realizzate nel corso del 2022, che sono contenute nelle unità previste per le annualità considerate.

Previsioni che potrebbero necessitare di ulteriori rivisitazioni in relazione alla riorganizzazione dell'assistenza territoriale e dei provvedimenti in corso di approvazione da parte della Regione, legati alla attuazione dei nuovi modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel SSN varati con il DM 77/2022, e degli interventi infrastrutturale finanziati nell'ambito della Missione 6 del PNRR (case di comunità, ospedali di comunità, infermieri di comunità, ecc.), che inevitabilmente avranno un impatto significativo, anche in termini di fabbisogno di personale aggiuntivo per l'intero triennio 2023-2025.

A valle del percorso e successivamente alla approvazione del nuovo Atto Aziendale, potrebbe rendersi necessario, pertanto, apportare ulteriori modifiche e integrazioni per rendere il PTFP 2023-2025 aderente al nuovo assetto organizzativo e ai nuovi modelli di erogazione delle prestazioni assistenziali e territoriali.

Si evidenzia, altresì, che le previsioni assunzionali potrebbero essere suscettibili di ulteriori variazioni sia in ragione di nuove assunzioni derivanti da stabilizzazioni ex art. 1, c. 268, L. 30 dicembre 2021 n. 234, e sia in funzione delle novità introdotte dall'art. 1, comma 528 della Legge di Bilancio 2023 che estende il termine per il completamento delle stabilizzazioni del personale sanitario e OSS a tutto il 31.12.2024.

Il presente documento programmatico è stato redatto in attuazione delle Linee Guida approvate con Decreto Ministeriale 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché delle linee di indirizzo regionale in materia di PTFP definite con D.G.R. n 799 del 6/11/2019 e delle norme che disciplinano la redazione del PIAO.

## **2 CONTESTO DI RIFERIMENTO E ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA**

L'Azienda Sanitaria Locale di Matera è stata istituita con L.R. n. 12 del 01/07/2008 e nasce dalla fusione delle due preesistenti Aziende Unità Sanitarie Locali della Provincia di Matera (ASL n. 4 di Matera e ASL n. 5 di Montalbano Jonico), a decorrere dal 01/01/2009.

L'Azienda si caratterizza per la sua natura pubblica, in funzione delle risposte di salute espresse e nel rispetto delle aspettative e delle preferenze delle persone che ne richiedono i servizi. È parte integrante del Sistema Sanitario Nazionale e Regionale, ed è orientata a soddisfare i bisogni di

salute della propria popolazione di riferimento e dell'insieme dei cittadini presenti nel territorio di competenza, mediante la erogazione coordinata di prestazioni sanitarie e socio-assistenziali.

Quale ente strumentale della Regione Basilicata, assume come obiettivi l'assicurazione dei livelli essenziali ed uniformi di assistenza e di altri obiettivi di salute ed economico-finanziari così come definiti dalla programmazione nazionale e regionale.

Nel suo insieme e in ciascuna delle proprie aree operative, assume il modello di sistema di rete integrata di persone, strutture, tecnologie e processi, finalizzata al soddisfacimento di tutte le parti interessate al più alto livello possibile, compatibilmente con la complessità e la sostenibilità del sistema stesso.

## **2.1 Le risorse umane**

Le risorse umane dell'ASM, che assieme a quelle finanziarie, sono fondamentali per il compimento della *mission* aziendale, negli ultimi anni hanno subito una significativa contrazione per effetto del blocco del turn over operato in attuazione delle politiche di riduzione della spesa pubblica e dei conseguenti vincoli finanziari stabiliti a livello nazionale e recepiti dalla normativa regionale.

La progressiva riduzione di personale ha determinato crescenti difficoltà, con specifico riferimento a quelle aree e a quei settori in cui si sono registrate maggiori uscite di risorse umane, mettendo a repentaglio, in alcuni casi, la garanzia all'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza.

Tale situazione rende improcrastinabile l'acquisizione di nuove unità di personale, in sostituzione di quelle a vario titolo cessate o in via di cessazione, anche in considerazione dell'attuazione delle recenti riforme avviate in tema di previdenza, con l'introduzione della cosiddetta "quota 100", che hanno incrementato notevolmente il numero di pensionamenti, aggravando ulteriormente le carenze di organico.

## **2.2 L'assetto organizzativo**

L'assetto organizzativo dell'ASM di Matera è strutturato per garantire prioritariamente le prestazioni sanitarie comprese nei livelli essenziali ed uniformi di assistenza definiti dal Piano Sanitario Nazionale e da quello Regionale nel rispetto dei principi di efficacia, qualità, equità, appropriatezza ed economicità dell'intera attività aziendale.

L'Azienda aderisce al modello organizzativo integrato definito nell'Accordo Programmatico Interaziendale, condiviso tra i Direttori Generali delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale della Basilicata, formalizzato con D.G.R. n. 624 del 14/05/2015 così come integrata da successiva D.G.R. n. 1259 del 24/11/2017, finalizzato alla riorganizzazione, qualificazione e sostenibilità del Sistema Salute regionale, basato sui bisogni dei cittadini e nel rispetto di quattro principi fondamentali, quali la sicurezza, la qualità delle cure, l'efficienza e la sostenibilità del sistema. In conformità agli indirizzi ed alle indicazioni contenute nel suddetto Accordo Programmatico Interaziendale, gli obiettivi di salute vanno perseguiti attraverso:

- la concentrazione delle attività ospedaliere complesse e a bassa incidenza all'Hub regionale individuato nell'Azienda Ospedaliera Regionale San Carlo di Potenza con potenziamento della funzione di eccellenza;

- la valorizzazione del ruolo dell'IRCCS CROB quale riferimento oncologico e della ricerca biomedica;
- la riorganizzazione e il potenziamento della rete emergenza extra ed intra ospedaliera;
- il mantenimento e/o sviluppo attività ad alta incidenza e a bassa complessità negli ospedali distrettuali;
- la riconversione dei posti letto ospedalieri in posti letto distrettuali (Presidi Ospedalieri Distrettuali, strutture intermedie);
- il potenziamento della rete di assistenza territoriale con lo sviluppo della Casa Salute;
- le azioni congiunte per la riduzione dei costi di gestione anche attraverso la messa in comune dei servizi tecnici ed amministrativi.

L'impianto organizzativo adottato dall'Azienda si fonda sulla netta distinzione tra funzioni direzionali relative al potere di indirizzo strategico, al governo ed al controllo e funzioni gestionali, tecniche e di erogazione delle prestazioni, con chiara determinazione delle competenze e delle responsabilità della direzione generale e strategica dell'Azienda e competenze e responsabilità della dirigenza dei vari livelli organizzativi e operativi.

Il modello organizzativo adottato dall'Azienda Sanitaria Locale di Matera si ispira ai seguenti principi:

- separazione della funzione di committenza dalla funzione di produzione delle prestazioni;
- adozione dell'organizzazione dipartimentale quale modello ordinario per la gestione operativa di tutte le attività aziendali;
- assunzione del modello di rete integrata di persone, strutture, servizi, tecnologie e processi, finalizzata al soddisfacimento di tutte le parti interessate al più alto livello possibile, compatibilmente con la complessità e la sostenibilità del sistema stesso;
- adesione al modello organizzativo integrato definito nel suddetto Accordo Programmatico Interaziendale, i cui strumenti sono rappresentati da:
  - o Dipartimenti Assistenziali Interaziendali;
  - o Reti Integrate Interaziendali;
  - o Strutture Complesse Interaziendali;
  - o Coordinamenti o Programmi Interaziendali.

L'articolazione di base dell'Azienda è improntata su un assetto organizzativo che è finalizzato a garantire il soddisfacimento dei bisogni sanitari in materia di:

- assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e di lavoro, attraverso le strutture organizzative in cui si articolano i Dipartimenti di Prevenzione;
- assistenza distrettuale, attraverso le strutture organizzative in cui si articolano i tre distretti aziendali;
- assistenza ospedaliera, attraverso le strutture organizzative in cui si articola il Presidio Ospedaliero per Acuti dell'ASM (P.O. Matera e P.O. Policoro) ed i tre Presidi Territoriali.

L'organizzazione aziendale si articola in quattro macro-livelli:

- la direzione strategica, composta dal Direttore Generale, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo, a cui compete l'esercizio delle funzioni strategiche;
- la tecnostruttura a cui spetta garantire le funzioni di supporto al processo decisionale ed al processo produttivo;

- il management con il compito di fungere da collegamento tra direzione generale e nucleo operativo, coincidente con le macro-articolazioni territoriali ed organizzative dell'Azienda previste dalla L.R. 39/2001 e s.m.i., ossia con i Direttori di Presidio, di Distretto e di Dipartimento;
- il nucleo operativo per la produzione ed erogazione di servizi e prestazioni assistenziali. L'organizzazione dell'Azienda è articolata nelle seguenti tipologie di Strutture Organizzative:
  - Dipartimenti;
  - Strutture Complesse (Unità Operative Complesse – U.O.C.);
  - Strutture Semplici a valenza dipartimentale (Unità Operative Dipartimentali – U.O.S.D.);
  - Strutture Semplici (Unità Operative Semplici sub articolazioni di strutture complesse – U.O.S.); Per struttura organizzativa si intende ogni articolazione interna dell'Azienda caratterizzata da:
    - autonomia definita nell'ambito delle competenze stabilite dalla programmazione aziendale;
    - responsabilità funzionale e/o gestionale;
    - attribuzione di risorse (umane, tecniche o finanziarie) dedicate ed amministrate in spazi fisici definiti ed omogenei.

Al loro interno, le strutture organizzative sono ulteriormente graduabili per livelli di complessità corrispondenti agli incarichi dirigenziali di tipo professionale.

Tale graduazione degli incarichi dirigenziali è definita con appositi e separati atti. A tal riguardo, con deliberazione n. 1063 del 06/12/2019, l'Azienda ha provveduto a formalizzare la ricognizione, la sistematizzazione e l'integrazione degli incarichi professionali, demandando all'UOC Gestione e sviluppo risorse umane gli adempimenti per il conferimento degli stessi e la sottoscrizione dei contratti, ove ancora mancanti, previa conclusione delle valutazioni da parte dei Collegi Tecnici ove ancora occorrente.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dai CC.CC.NN.LL., sono attribuiti al personale appartenente alle categorie del ruolo del Comparto alcuni incarichi professionali individuati con delibera n. 777 del 31/8/2020 e s.m.i. per l'esercizio di funzioni professionali caratterizzate da un elevato grado di esperienza ed autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione.

L'impianto organizzativo aziendale si uniforma a quello previsto per le Aziende del Servizio Sanitario Regionale, assumendo la forma e la logica della rete.

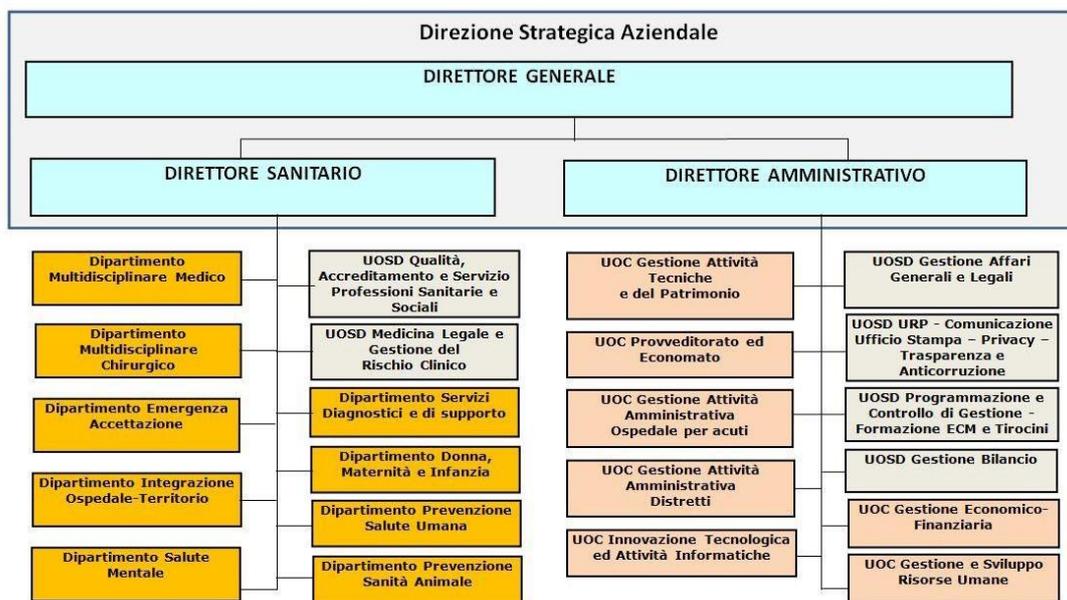
L'Azienda sviluppa il modello dipartimentale di cui all'art. 29 della L.R. 31 agosto 2001 n. 39 aggregando il maggior numero di specialità per aree funzionali omogenee (AFO) e per strutture multi-presidio comprendendo in ogni caso l'area clinico-assistenziale medica, l'area clinico-assistenziale chirurgica e l'area dei servizi diagnostici e tecnologici.

In conformità alle indicazioni programmatiche regionali, l'Atto Aziendale dell'ASM, adottato con delibera n. 1099/2017 e approvato, nella sua versione aggiornata, con Deliberazione n. 169 del 20/02/2018, ha ridisegnato l'articolazione organizzativa aziendale, prevedendo accanto alla fase a regime, una fase transitoria, che ha come scadenza il 31/12/2020, necessaria a consentire il graduale passaggio al nuovo modello organizzativo, evitando ripercussioni negative sull'operatività e funzionalità dei servizi, con particolare riferimento a quelli assistenziali.

Si riporta di seguito l'articolazione organizzativa (ORGANIGRAMMA) dell'ASM prevista dall'Atto Aziendale così come risulta allo stato dell'arte, con l'indicazione, successivamente, dei Dipartimenti, delle Strutture Complesse (U.O.C.), delle Strutture Semplici Dipartimentali (U.O.S.D.) e delle Strutture Semplici (U.O.S.) incardinate presso le Strutture Complesse.

Come già richiamato in precedenza, la nuova Direzione Strategica sta lavorando alla predisposizione del nuovo Atto Aziendale, in linea con i nuovi indirizzi di politica sanitaria nazionale e regionale e delle nuove direttrici indicate dal PNRR.

## Organigramma aziendale attuale vigente fino a nuovo Atto Aziendale



### Dipartimento Multidisciplinare Medico

- U.O.C. Medicina Generale Matera
- U.O.C. Medicina Generale Policoro
- U.O.C. Nefrologia - dialisi e Centro Regionale Trapianti d'Organo
- U.O.C. Neurologia
- U.O.C. Pneumologia
- U.O.C. Geriatria
- U.O.C. Endocrinologia
- U.O.S.D. Reumatologia
- U.O.S.D. Dialisi e Ambulatorio Nefrologia clinica Matera
- U.O.S.D. Dialisi Tinchi
- U.O.S.D. UTIIR
- U.O.S.D. Oncologia Medica
- U.O.S.D. Diabetologia Territoriale
- U.O.S.D. Stroke Unit
- U.O.S.D. Epatologia
- U.O.S.D. Coordinamento Regionale Trapianti
- U.O.S.D. Chemioterapia ed Ematologia
- U.O.S. Elettroencefalografia – Matera, incardinata presso l'U.O.C. Neurologia

### Dipartimento Multidisciplinare Chirurgico

- U.O.C. Chirurgia Generale Matera
- U.O.C. Chirurgia Generale Policoro
- U.O.C. Ortopedia Matera
- U.O.C. Ortopedia Policoro
- U.O.C. Otorinolaringoiatria
- U.O.C. Oculistica

- U.O.C. Urologia
- U.O.C. Chirurgia Plastica
- U.O.C. Chirurgia Vascolare
- U.O.S.D. Gestione Integrata Patologie Oftalmiche
- U.O.S.D. Vestibologia e Gestione Integrata Attività di Otorinolaringoiatria
- U.O.S.D. Gastroenterologia Interventistica
- U.O.S.D. Day Surgery Ortopedia
- U.O.S.D. Chirurgia Senologica
- U.O.S.D. Traumatologia e Patologia della Colonna Vertebrale
- U.O.S.D. Endoscopia Digestiva
- U.O.S.D. Attività Chirurgiche Laparoscopiche Matera
- U.O.S. Chirurgia dell'Orecchio, incardinata presso l'U.O.C. di Otorinolaringoiatria

#### **Dipartimento Emergenza Accettazione**

- U.O.C. Anestesia e rianimazione Matera
- U.O.C. Area Critica Intensiva Policoro
- U.O.C. Cardiologia e UTIC
- U.O.C. Pronto Soccorso Matera
- U.O.S.D. Coordinamento Attività Anestesiologiche Matera
- U.O.S.D. Terapia Intensiva Generale Matera
- U.O.S.D. Coordinamento Attività Anestesiologiche Policoro U.O.S.D. Terapia Intensiva Generale Policoro
- U.O.S.D. Gestione Emergenza Accettazione
- U.O.S.D. Degenza Cardiologia
- U.O.S.D. UTIC Matera
- U.O.S.D. UTIC Policoro
- U.O.S.D. Scompensio Cardiaco e Cardiologia Riabilitativa
- U.O.S. Coordinamento Aziendale Trapianti d'Organo e Tessuti – Matera, incardinata presso l'U.O.C. Anestesia e Rianimazione
- U.O.S. Subintensiva Generale – Matera, incardinata presso l'U.O.C. Pronto Soccorso

#### **Dipartimento Integrazione Ospedale - Territorio**

- U.O.C. Direzione Sanitaria Ospedali per Acuti
- U.O.C. Direzione Distretto Matera
- U.O.C. Direzione Distretto Bradanica - Medio Basento
- U.O.C. Direzione Distretto Collina Materana – Metapontina
- U.O.C. Medicina Fisica e Riabilitazione
- U.O.C. Lungodegenza Medica ASM
- U.O.C. Organizzazione Servizi Sanitari di Base
- U.O.C. Prevenzione e Trattamento Malattie dell'Apparato Respiratorio
- U.O.S.D. Gestione rapporti MMG/PLS
- U.O.S.D. Coordinamento attività Domiciliari e Palliative e Ricoveri
- U.O.S.D. Cure Palliative - Hospice
- U.O.S.D. Coordinamento Attività di Gestione Appropriata Percorsi Riabilitativi
- U.O.S.D. Lungodegenza Tricarico
- U.O.S.D. Direzione Sanitaria Policoro
- U.O.S.D. Nutrizione Clinica e Dietologia

- U.O.S.D. Servizio Farmaceutico territoriale
- U.O.S.D. Area Cronicità: Integrazione Ospedale – Territorio
- U.O.S.D. Pneumologia Territoriale
- U.O.S.D. Assistenza Integrativa
- U.O.S. Coordinamento attività distrettuali – Città di Matera e ambito medio Bradano – Basento, incardinata presso l'U.O.C. Direzione Distretto Matera
- U.O.S. Coordinamento attività distrettuali – ambito collina materana e area jonica, incardinata presso l'U.O.C. Direzione Distretto Collina Materana – Metapontina

#### **Dipartimento Servizi Diagnostici e di Supporto**

- U.O.C. Patologia Clinica Matera
- U.O.C. Radiologia Matera
- U.O.C. Radiologia Policoro
- U.O.C. Anatomia Patologica
- U.O.C. Servizio Immunotrasfusionale
- U.O.C. Farmacia Ospedaliera
- U.O.S.D. Laboratorio di Genetica
- U.O.S.D. Laboratorio Analisi Policoro/Tinchi
- U.O.S.D. Senologia Diagnostica
- U.O.S.D. Medicina Nucleare
- U.O.S.D. SIT Matera e Policoro – Centro Trombosi ed Emostasi

#### **Dipartimento Materno Infantile**

- U.O.C. Ostetricia e ginecologia
- U.O.C. Pediatria e neonatologia
- U.O.S.D. Gestione Integrata Attività Pediatriche
- U.O.S.D. Gestione Integrata Attività Ostetrico - Ginecologiche
- U.O.S.D. Ecografia Ostetrico Ginecologica
- U.O.S.D. Endoscopia ginecologica e fisiopatologia della riproduzione
- U.O.S. Gravidanza a Rischio ed Emergenza Ostetrica Matera, incardinata presso l'U.O.C. Ostetricia e Ginecologia

#### **Dipartimento Salute Mentale**

- U.O.C. Spazio Psichiatrico Diagnosi e Cura
- U.O.C. Centro Salute Mentale
- U.O.C. Neuropsichiatria Infantile
- U.O.C. Ser.D. - Servizio Dipendenze Patologiche
- U.O.C. Psicologia Clinica
- U.O.S.D. Spazio Psichiatrico di Diagnosi e Cura Matera e Centri Diurni
- U.O.S.D. Centro Salute Mentale Matera
- U.O.S.D. Disturbi della Condotta Alimentare
- U.O.S.D. Neuropsichiatria Infantile Territoriale
- U.O.S. Gestione Strutture Residenziali Psichiatriche Città di Matera e Ambito Medio Bradano-Basento, incardinata presso l'U.O.C. Centro Salute Mentale
- U.O.S. Gestione Strutture Residenziali Psichiatriche- Area Collina Materana e Area Jonica, incardinata presso l'U.O.C. Centro Salute Mentale

#### **Dipartimento Prevenzione Salute Umana**

- U.O.C. Igiene Epidemiologia e Sanità Pubblica
- U.O.C. Medicina del Lavoro e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro
- U.O.C. Igiene degli Alimenti e della Nutrizione
- U.O.C. Prevenzione Protezione e Impiantistica nei luoghi di Lavoro

- U.O.S.D. Coordinamento attività Igiene e Sanità Pubblica aree distrettuali
- U.O.S.D. Coordinamento attività Medicina del Lavoro e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro aree distrettuali
- U.O.S. Gestione attività vaccinali sul territorio aziendale

#### **Dipartimento Prevenzione Sanità Animale**

- U.O.C. Sanità Animale (Area A)
- U.O.C. Igiene della Produzione, Trasformazione, Commercializzazione, Conservazione e Trasporto degli Alimenti di Origine Animale e loro Derivati (Area B)
- U.O.C. Igiene degli Allevamenti e delle Produzioni Zootecniche (Area C)
- U.O.S.D. Coordinamento attività gestionali - sanitarie di emergenza veterinaria

#### **Dipartimento Amministrativo**

- U.O.C. Direzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane
- U.O.C. Direzione Economico - Finanziaria
- U.O.C. Direzione Attività Tecniche e Gestione del Patrimonio
- U.O.C. Direzione Provveditorato ed Economato
- U.O.C. Direzione Attività Amministrative Ospedaliere DEA I Livello
- U.O.C. Direzione Attività Amministrative Ospedaliere PSA
- U.O.C. Direzione Attività Amministrative Distrettuali
- U.O.C. Innovazioni Tecnologiche ed Attività Informatiche
- U.O.S.D. Gestione Bilancio

#### **Staff Direzione Sanitaria**

- U.O.S.D. Medicina Legale e Gestione del Rischio Clinico
- U.O.S.D. Qualità, Accreditamento e Servizio Professioni Sanitarie e Sociali

#### **Staff Direzione Generale**

- U.O.S.D. Gestione Affari Generali e Legali
- U.O.S.D. URP - Comunicazione - Ufficio Stampa – Privacy
- U.O.S.D. Programmazione e Controllo di Gestione - Centro di Controllo Strategico, Formazione - ECM – Tirocini
- S.P.P. Servizio Prevenzione e Protezione

### 3 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO 2021-2023

#### 3.1 IL TETTO DI SPESA

La programmazione dei fabbisogni è stata sviluppata nel rispetto dei vincoli finanziari regionali e degli equilibri di finanza pubblica in materia di spesa del personale, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, con i principi generali di legalità, trasparenza e con la disciplina in materia di anticorruzione.

L'art. 11, comma 1, del D.L. 30 aprile 2019, n. 35 disciplina la determinazione del tetto di spesa per le Aziende e gli Enti del SSR stabilendo che a decorrere dal 2019, la spesa per il personale delle Aziende del SSN non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018 ovvero, se superiore, il valore della spesa prevista dall'art. 2, comma 71 della legge n. 191/2009.

La norma citata consente di aumentare annualmente tale valore nel limite del 5% dell'incremento del fondo sanitario regionale rispetto a quello dell'anno precedente (limite elevato al 10% per ciascun anno del triennio 2019-2021 e di un ulteriore 5% in presenza di determinati presupposti), includendo, nei predetti incrementi, anche le risorse per il trattamento accessorio del personale.

La Regione Basilicata, con DGR n. 20100456 del 11.06.2021 ha ridefinito nuovo limite regionale per il 2018, (pari a € 331,702 mln di euro) e, sulla base dei dati relativi alla consistenza del FSR per gli anni 2018, 2019 e 2020, gli incrementi annuali per gli anni 2019 e 2020, per un importo pari al 10% dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente, quantificati, rispettivamente, in 752.494,00 euro (che assorbe il 5% di cui alla D.G.R. n. 890 del 04.12.2019) e in 1.029.906,00 euro, per un totale di 1.782.400,00 euro.

Per effetto di tale nuova determinazione, è stato fissato il nuovo limite di spesa del personale delle aziende sanitarie, che per l'Azienda Sanitaria di Matera è di € 98.194.282,00 per il 2019 e di euro 98.499.716,00 per il 2020.

Con DGR n. 202200302 del 26/05/2022 la Giunta Regionale ha fissato il nuovo limite di spesa per il personale delle aziende ed enti del Servizio Sanitario di Basilicata per l'anno 2021, che per l'ASM di Matera è pari a € **99.343.166,00,00**, al netto degli aumenti contrattuali e del costo del personale escluso di cui alla Circolare RGS n. 9 del 17.02.2006.

In assenza di nuove determinazioni regionali, la programmazione dei fabbisogni per il triennio 2023-2025 è stata predisposta assicurando il contenimento del costo complessivo del personale entro il limite di spesa fissato per il 2021.

### 3.2 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

La programmazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025 (PTFP 2023-2025) è stata predisposta tenendo conto delle dinamiche indotte dall'emergenza sanitaria Covid e dalla necessità di potenziare i profili sanitari a supporto delle unità operative impegnate in Dipartimenti strategici, con l'obiettivo di ridurre le liste di attesa e recuperare le prestazioni non erogate durante la pandemia.

Inoltre, le previsioni assunzionali scontano le difficoltà incontrate nel reclutamento di personale, in particolare dei dirigenti medici, solo in parte attenuata dal ricorso a contratti di incarichi libero professionali e a medici specializzandi che, tuttavia, non hanno consentito di potenziare, in maniera strutturale e durevole le aree assistenziali storicamente carenti (Medicina d'emergenza urgenza, Anestesia e Rianimazione, Radiodiagnostica, Ostetricia e Ginecologia, Pediatria e Psichiatria.)

La carenza diffusa di personale sanitario e socio-sanitario e le difficoltà nelle procedure di reclutamento hanno assunto ormai livelli preoccupanti, e si ripercuote sui fabbisogni assunzionali sempre crescenti che vanno a sommarsi a quelli legati al normale turnover per quiescenza o per cessazioni, ovvero derivanti dalle procedure di mobilità di personale tra le diverse aziende.

Con il PTFP 2023-2025 si è cercato di focalizzare l'attenzione sulle principali criticità, con l'obiettivo di assicurare la funzionalità delle strutture operative assistenziali e territoriali con azioni mirate al recupero dei livelli delle prestazioni erogate negli anni passati, alle quali si sono aggiunte, nel tempo, quelle non erogate durante l'emergenza covid.

Il saldo registrato nel rapporto nuove assunzioni/cessazioni ha determinato, anche per il 2022 una riduzione nel contingente di personale all'interno dei diversi ruoli, solo in parte attenuato dai trattenimenti in servizio, soprattutto nell'ambito della dirigenza medica.

Il personale in servizio al 31.12.2022 è riportato nella tabella successiva:

<b>PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2022</b>	<b>TI</b>	<b>TD</b>	<b>Totale Teste</b>
TOTALE RUOLO SANITARIO	1.336	67	1403
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	154	7	161
TOTALE RUOLO PROFESSIONALE E TECNICO	340	8	348
TOTALE DIRIGENZA	409	23	432
TOTALE COMPARTO	1.421	58	1.479
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>1.830</b>	<b>81</b>	<b>1.911</b>

Le previsioni assunzionali sono state sviluppate assumendo come dato di partenza le cessazioni previste per l'anno 2023, assicurandone la sostituzione.

Per il 2023 si prevedono cessazioni per 111 unità, di cui 77 a tempo indeterminato e 34 a tempo determinato, per la gran parte nel comparto sanitario. Tale dato, ovviamente, non tiene conto di

eventuali cessazioni derivanti da procedure di mobilità, da cessazioni volontarie e da eventi non prevedibili in questa fase.

<b>CESSAZIONI 2022</b>	<b>TI</b>	<b>TD</b>	<b>Totale Teste</b>
TOTALE RUOLO SANITARIO	58	28	86
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	9	1	10
TOTALE RUOLO PROFESSIONALE E TECNICO	10	6	16
TOTALE DIRIGENZA	40	7	47
TOTALE COMPARTO	37	27	64
<b>TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE DIPENDENTE</b>	<b>77</b>	<b>34</b>	<b>111</b>

Sulla base delle cessazioni programmate e dei fabbisogni assunzionali più urgenti, la programmazione delle assunzioni previste per il triennio 2023-2025 è stata dimensionata utilizzando i risparmi di spesa derivanti da dimissioni, pensionamenti e cessazioni a copertura delle previsioni assunzionali, unitamente alle economie di spesa derivanti dalle mancate assunzioni previste per il 2022, tenendo conto delle procedure concorsuali in itinere, sia per procedure esclusive ASM che per quelle rientranti nei concorsi unici di cui alla DGR 53/2021.

<b>ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2022</b>	<b>TI</b>	<b>TD</b>	<b>Totale Teste</b>
TOTALE RUOLO SANITARIO	246	12	258
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	50	18	68
TOTALE RUOLO PROFESSIONALE E TECNICO	57		57
TOTALE DIRIGENZA	159	5	164
TOTALE COMPARTO	196	27	223
<b>TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE DIPENDENTE</b>	<b>355</b>	<b>32</b>	<b>387</b>

Le assunzioni complessivamente programmate per il 2023 sono pari a 387 unità, e contemplano al loro interno anche quelle previste in anni precedenti e non ancora perfezionate, in attesa che si completino le relative procedure di selezione e reclutamento, il cui recupero è necessario per il ripristino, in condizione di “normalità”, della funzionalità operativa delle diverse unità operative e del personale di supporto.

La Direzione strategica, inoltre, intende potenziare strutturalmente l’azienda in tutti i comparti, anche al fine di assicurare un programma di rilancio complessivo delle attività e delle prestazioni erogate dopo la fase di rallentamento determinata dal Covid, implementando nuovi programmi di investimento e di riorganizzazione dell’offerta sanitaria territoriale (Ospedali di Comunità, Case di Comunità e Centrale operativa territoriale, telemedicina, Rete Oncologia in Teleassistenza) e il rafforzamento delle RSA e dell’Hospice.

Inoltre, anche al fine di promuovere un approccio innovativo alle attività sanitarie e di supporto, nel corso del triennio 2023-2025 si darà impulso all'acquisizione di nuove competenze e figure professionali per il Clinical Trial Centre, Medicina traslazionale, Pet therapy, Autismo e Enterprise Risk Management.

Nel 2023 si riduce sensibilmente il ricorso ad assunzioni a tempo determinato, per la gran parte legate alla emergenza Covid, il cui personale ha trovato una definitiva collocazione con le stabilizzazioni di cui si dirà a breve.

Nelle tabelle successive viene riportato il dettaglio dei reclutamenti programmati nella Dirigenza Sanitaria per il 2022.

Assunzioni 2023 Profilo professionale / Disciplina	TI	TD	Tot
<b>Direttore di Struttura Complessa - Area Non Medica</b>			
Psicologia Clinica	1		1
<b>Dirigenza Sanitaria Non Medica</b>			
Dirigente Biologo	6		6
Dirigente Farmacista	2		2
Dirigente Chimico	1		1
Dirigente Fisico	1		1
Dirigente Psicologo	5		5
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche ed Ostetriche	1		1
Dirigente delle Professioni Sanitarie Riabilitative	1		1
Dirigente delle Professioni Tecnico-Sanitarie	1		1
Dirigente Professioni Tecniche della Prevenzione, Vigilanza ed Ispezione	2		2
<b>Direttore Medico di Struttura Complessa</b>			
Anatomia Istologica e Patologica	1		1
Anestesia e Rianimazione	1		1
Area Critica Intensiva - Policoro	1		1
Cardiologia - U.T.I.C.	1		1
Chirurgia Plastica	1		1
Direzione Sanitaria Ospedale per Acuti	1		1
Geriatria	1		1
Igiene degli Alimenti e della Nutrizione	1		1
Igiene, Epidemiologia e Sanità Pubblica	1		1
Medicina del Lavoro e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro	1		1
Lungodegenza Medica	1		1
Neurologia	1		1
Neuropsichiatria Infantile	1		1
Oculistica	1		1
Organizzazione Servizi Sanitari di Base	1		1

Assunzioni 2023 Profilo professionale / Disciplina	TI	TD	Tot
Otorinolaringoiatria	1		1
Pediatria e Neonatologia	1		1
Spazio Psichiatrico di Diagnosi e Cura	1		1
Centro Salute Mentale	1		1
Radiologia: Matera - Policoro	1		1
Direzione Distretto Matera	1		1
Malattie Infettive	1		1
<b>Dirigenza Medica - Odontoiatrica</b>			
Anatomia Istologica e Patologica	2		2
Anestesia e Rianimazione	7		7
Cardiologia - U.T.I.C.	6		6
Chirurgia Generale	4	3	7
Direzione Medica di Presidio Ospedaliero	4		4
Ematologia	1		1
Farmacologia e Tossicologia Clinica - S.E.R.T.	1		1
Gastroenterologia e Endoscopia Digestiva	2		2
Geriatria	2		2
Igiene degli Alimenti e della Nutrizione	2		2
Igiene, Epidemiologia e Sanità Pubblica	6		6
Laboratorio Analisi Chimico Cliniche e Batteriologiche	2		2
Malattie Infettive	4		4
Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza	10		10
Medicina Fisica e della Riabilitazione	1		1
Medicina Interna - Policoro	4		4
Nefrologia - Dialisi	3		3
Neurologia	1		1
Neuropsichiatria Infantile	3		3
Oculistica, Oftamologia	1		1
Oncologia Medica	2		2

Assunzioni 2023 Profilo professionale / Disciplina	TI	TD	Tot
Organizzazione Servizi Sanitari di Base	4		4
Ortopedia e Traumatologia	1		1
Ostetricia e Ginecologia	4		4
Otorinolaringoiatria	1		1
Pediatria e Neonatologia	4		4

Assunzioni 2023 Profilo professionale / Disciplina	TI	TD	Tot
Psichiatria	6		6
Radiodiagnostica	3		3
Radioterapia	1		1
Senologia Radiodiagnostica	2		2

Per quanto concerne la dirigenza del ruolo PTA, con il nuovo PTFP 23-25 si conferma sostanzialmente la previsione precedente, finalizzata ad avviare un potenziamento delle figure dirigenziali per fronteggiare le cessazioni intervenute e quelle in itinere, in attesa che si svolgano le procedure di reclutamento avviate, prevedendo 22 assunzioni complessive nel 2022, di cui a 2 a tempo determinato e 20 nuove assunzioni a tempo indeterminando come dettagliato nella tabella che segue:

Assunzioni 2023 Profilo professionale / Disciplina	TI	TD	Tot
<b>DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO</b>			
<b>Direttore di Struttura Complessa Ruolo Amministrativo</b>			
Direzione Attività Amministrative Ospedale per Acuti	1		1
Direzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane	1		1
<b>Dirigenza Ruolo Amministrativo</b>			
Dirigente Amministrativo	10	2	12
<b>DIRIGENZA RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE</b>			
<b>Direttore di Struttura Complessa Ruolo Tecnico e Professionale</b>			
Prevenzione, Protezione e Impiantistica nei Luoghi di Lavoro	1		1
<b>Dirigenza Ruolo Tecnico e Professionale</b>			
Dirigente Avvocato	3		3
Dirigente Ingegnere Biomedico	1		1
Dirigente Ingegnere	3		3
Dirigente Informatico	1		1
Dirigente Sociologo	1		1

Le assunzioni del personale del comparto hanno privilegiato il reclutamento del personale sanitario, che rappresenta oltre la metà delle nuove assunzioni per il 2023.

La programmazione per il 2022 prevede l'assunzione di 223 unità che, come anticipato, tiene conto delle unità da reclutare per i nuovi programmi di intervento, dei concorsi e delle procedure in itinere, di cui 196 a tempo indeterminato e 27 a tempo determinato, in buona parte da destinare al potenziamento degli uffici amministrativi.

Assunzioni 2023 Profilo professionale / Disciplina	TI	TD	Tot
<b>COMPARTO RUOLO SANITARIO</b>			
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Laboratorio Biomedico - D	6		6
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Neurofisiopatologia - D	1		1

Assunzioni 2023 Profilo professionale / Disciplina	TI	TD	Tot
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Radiologia Medica - D	2		2
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico Audiometrista - D	1		1

Assunzioni 2023 Profilo professionale / Disciplina	TI	TD	Tot
Collaboratore Professionale Sanitario Ortottista - Assistente di Oftamologia - D	2		2
Collaboratore Professionale Sanitario Fisioterapista - D	3		3
Collaboratore Professionale Sanitario Logopedista - D	3		3
Collaboratore Professionale Sanitario Educatore Professionale - D	2		2
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico della Riabilitazione Psichiatrica - D	1		1
Collaboratore Professionale Sanitario Terapista Occupazionale - D	1		1
Collaboratore Professionale Sanitario Terapista della Neuro e Psicomotricità dell'Età Evolutiva - D	2		2
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico della Prevenzione nell' Ambiente e nei Luoghi di Lavoro - D	3		3
Collaboratore Professionale Sanitario Assistente Sanitario - D	4	1	5
Collaboratore Professionale Sanitario Infermiere - D	65	8	73
Collaboratore Professionale Sanitario Ostetrica - D	13		13
<b>COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO</b>			
Assistente Amministrativo - C	20		20

Assunzioni 2023 Profilo professionale / Disciplina	TI	TD	Tot
Collaboratore Amministrativo Professionale - D	20	18	38
<b>COMPARTO RUOLO PROFESSIONALE E TECNICO</b>			
Ausiliario Specializzato - A	2		2
Operatore Tecnico - B	2		2
Operatore Tecnico Specializzato - BS	2		2
Autista di Ambulanza - BS	3		3
Elettricista - BS	2		2
Idraulico - BS	2		2
Pittore Edile - BS	2		2
Operatore Socio Sanitario - BS	20		20
Assistente Tecnico Geometra - C	3		3
Collaboratore Professionale Assistente Sociale - D	2		2
Collaboratore Tecnico Professionale Ingegnere - D	2		2
Collaboratore Tecnico Professionale Ingegnere Biomedico - D	2		2
Collaboratore Tecnico Professionale Ingegnere Gestionale - D	1		1
Collaboratore Tecnico Professionale Analista/Informatico - D	2		2

## **PROGRESSIONI VERTICALI E IMMISSIONI IN RUOLO.**

La materia delle progressioni verticali risulta attualmente disciplinata dall'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75, dall'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001, e dall'art. 16 del CCNL 17/04/1999 in quanto non disapplicato.

L'art. 22 del D.Lgs 75/2017 prevede che per il triennio 2020-2022 le pubbliche amministrazioni possano attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il numero di posti riservato per tali procedure non può superare il 30 per cento di quelli programmati nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni, e prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "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" convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, art. 3 comma 1, ha introdotto rilevanti modifiche in materia di progressioni verticali, novellando la disciplina contenuta nell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001.

La nuova formulazione dell'art. 52 ha previsto un nuovo inquadramento per i dipendenti pubblici in almeno tre distinte aree funzionali, demandando alla contrattazione collettiva la individuazione di una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione.

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle assunzioni programmate destinate all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Nel corso del 2022 sono state bandite e ultimate due procedure comparative ex art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 per un totale di 31 progressioni verticali nei seguenti profili:

- una da B-Bs a C alla quale sono risultati idonei 15 coadiutori amministrativi;
- una da C a D alla quale sono risultati idonei 16 assistenti amministrativi

Come già evidenziato in precedenza, le progressioni verticali pur essendo assimilate a nuove assunzioni comportano una incidenza effettiva in termini di spesa che incide in maniera ridotta rispetto a quella relativa a nuove assunzioni, essendo pari alla differenza tra il trattamento economico percepito nella categoria di appartenenza e quella immediatamente successiva a seguito della progressione.

Infine, l'Azienda ha espletato la procedura finalizzata all'immissione in ruolo, ai sensi dell'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs n.165/2001 e ss.mm.ii., di personale proveniente da altre Aziende o Enti del SSN o da altre PP.AA., in posizione di comando o in assegnazione temporanea ex art. 42 bis del D.Lgs n. 151/2001 presso l'ASM, pari a 19 unità, appartenenti a vari profili professionali.

## STABILIZZAZIONI ED EMERGENZA COVID

La Legge di bilancio per il 2022 (L. 30 dicembre 2021 n. 234) approvata a fine dicembre scorso conteneva importanti novità in materia di stabilizzazione di una parte dei precari della sanità assunti nel corso dell'emergenza Covid.

Ai sensi dell'art. 1, comma 268, gli enti del Servizio sanitario nazionale, nei limiti di spesa consentiti, potranno:

a) verificata l'impossibilità di utilizzare personale già in servizio, nonché di ricorrere agli idonei collocati in graduatorie concorsuali in vigore, avvalersi anche nell'anno 2022 di medici specializzandi non oltre il 31 dicembre 2022;

b) assumere a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, il personale del ruolo sanitario e gli operatori socio sanitari che siano stati reclutati a tempo determinato con procedure concorsuali, e che abbiano maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze di un ente 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, secondo criteri di priorità definiti da ciascuna regione. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto mediante procedure diverse da quelle sopra indicate si provvede previo espletamento di prove selettive.

Il D.L. 228/2021 c.d. Milleproroghe, convertito con la legge di conversione 25 febbraio 2022, n. 15, recante: «Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi.», ha prorogato al 31 dicembre 2023 l'applicazione dell'articolo 20 del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 in materia di stabilizzazione ha spostato la data di completamento delle procedure di stabilizzazione al 31/12/2022.

L'ASM con deliberazione n. 497 del 25.07.2022 ha approvato indetto l'Avviso pubblico di ricognizione del personale del ruolo sanitario, appartenente a tutti i profili, sia del comparto che della dirigenza, e degli operatori socio sanitari, in possesso dei requisiti di cui all'art.1, comma 268, lett. b) della L. 234 del 30.12.2021, con scadenza il 20 settembre 2022.

Attraverso tale procedura di stabilizzazione sono state assunte a tempo indeterminato n. 41, come dettagliati nel prospetto seguente:

<b>Profilo Professionale</b>	<b>Totale ammessi</b>	<b>Unità in servizio a T.D.</b>	<b>Unità non in servizio</b>
CPS – Infermiere	21	12	9
CPS - Ostetrica	3	3	//
CPS – Assistente Sanitario	2	//	2
CPS – Tecnico di Neurofisiopatologia	1	1	//
OSS	8	3	5
Dirigente Biologo	3	2	1
Dirigente Medico di Psichiatria	2	2	//
Dirigente Medico di Medicina Interna	1	1	//
<b>Totale</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>17</b>

A seguito della cessazione dello stato di emergenza, la programmazione per il triennio 2023 - 2025 non prevede risorse dedicate al rischio sanitario da Covid 19. I rapporti in essere, per i quali non è stato possibile procedere alla stabilizzazione, sono stati prorogati in regime di tempo determinato, anche in esecuzione dall'art. 1, comma 528 della Legge di Bilancio 2023, che estende il termine per il completamento delle stabilizzazioni del personale sanitario e OSS a tutto il 31.12.2024.