



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE
2024-2026**

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO E ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA	4
2.1 Le risorse umane	4
2.2 L'assetto organizzativo	6
Organigramma aziendale attuale vigente fino a nuovo Atto Aziendale	9
3. LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNO 2024-2026 (PTFP 2024-2026)	13
3.1 Metodologia di lavoro.....	13
3.2 Il tetto di spesa	14
3.3 Fabbisogno di personale 2024-2026.....	15
3.4 Stabilizzazioni Covid.....	19

1. PREMESSA

Le procedure per l'assunzione di personale nella P.A. sono adottate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale (PTFP), ai sensi del D.lgs 165/2001, propedeutica alle procedure di reclutamento, 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 il 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.

L'ASM ha approvato il Piano Integrato di attività ed Organizzazione PIAO – Triennio 2023-2025 con la Delibera n. 222 del 28.03.2023.

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 e può essere modificato in risposta alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

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, nell'ambito 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

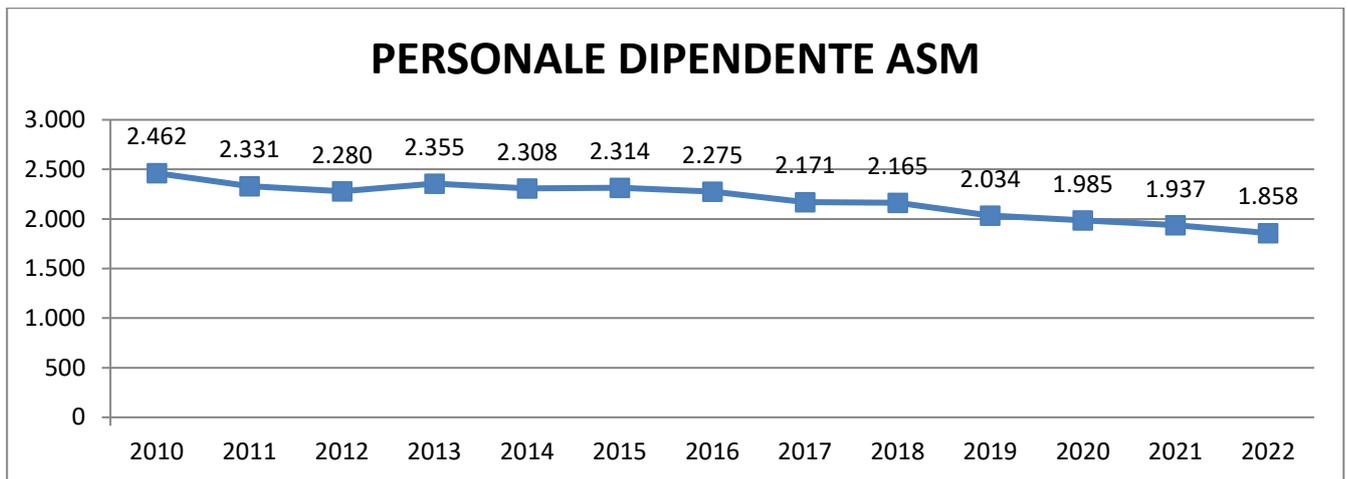
Le risorse umane dell'ASM, che assieme a quelle finanziarie, sono fondamentali per il compimento della *mission* aziendale, negli ultimi anni hanno subito una significativa contrazione per effetto del blocco del turn over operato in attuazione delle politiche di contenimento della spesa pubblica e dei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

La progressiva riduzione di risorse umane ha determinato crescenti difficoltà, con specifico riferimento a quelle aree e a quei settori in cui si sono registrate maggiori cessazioni di personale.

Tale situazione rende necessario assicurare con il nuovo PTFP 2024-2026 l'acquisizione di nuove unità aggiuntive, in sostituzione di quelle cessate o in via di cessazione a vario titolo e per la copertura delle carenze di organico venutesi comunque a determinare, tenuto conto delle difficoltà nel reperire medici e personale sanitario nonostante le procedure avviate.

La tabella ed il grafico seguenti rappresentano in maniera chiara il *trend* decrescente che ha riguardato l'ASM, che in poco più di un decennio ha evidenziato una contrazione netta di circa 600 unità nell'area della dirigenza (-148) e, in maggior misura, nell'area del comparto (-456).

Personale presente al 31/12	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Scost.	
														2022 - 2021	
AREA DIRIGENZA	557	529	517	514	524	523	515	520	516	488	481	443	409	-34	-8%
AREA COMPARTO	1.905	1.802	1.763	1.841	1.784	1.791	1.760	1.651	1.649	1.546	1.504	1.494	1.449	-45	-3%
Totale complessivo	2.462	2.331	2.280	2.355	2.308	2.314	2.275	2.171	2.165	2.034	1.985	1.937	1.858	-79	-4%



La progressiva riduzione di personale e la difficoltà ad assicurare il tempestivo turnover delle unità cessate, anche per i vincoli imposti dal tetto di spesa, ha determinato crescenti difficoltà nella gestione operativa e sanitaria dell'azienda, che si ripercuotono in maniera significativa in termini di efficacia e di capacità di erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza.

Inoltre, l'avvio a regime dei concorsi unici regionali di cui alla DGR n. 53 del 2021, è stato fortemente condizionato dalla pandemia e dalla necessità di dare priorità alle campagne vaccinali, al recupero delle liste di attesa e al trattamento dei pazienti Covid, in un contesto di forte competizione nel reclutamento del personale con le altre aziende ed enti del SSN, che ha favorito le realtà più grandi e attrattive a discapito delle Aziende sanitarie di minore dimensione e dei presidi più periferici.

L'acquisizione di nuove unità di personale, in sostituzione di quelle cessate o in via di cessazione, ha evidenziato la carenza di medici specializzati in tutto il paese, in particolare nelle discipline legate all'emergenza urgenza ed al pronto soccorso, costringendo l'ASM a fare ampio ricorso a medici specializzandi e a contratti di lavoro autonomo per consentire, sempre più spesso, a medici specializzati di altre unità operative di assicurare i servizi nella Medicina di Accettazione e d'Urgenza e nei "reparti Covid" (Pneumologia, Malattie infettive, Terapie intensive).

Con il PTFP 2024-2026 si intende invertire tale tendenza, programmando le assunzioni per sopperire alle cessazioni che si verificheranno nel 2024 (pensionamenti, mobilità in uscita, aspettative, comandi ecc.) e per soddisfare i fabbisogni come evidenziati dalle Direzioni Dipartimentali e di Unità operative, fermo restando che, ove necessario, l'azienda valuterà anche per il 2024-2026 l'utilizzo di contratti flessibili (incarichi professionali esterni, ricorso ad accordi quadro per la messa a disposizione di profili professionali carenti, ricorso a cooperative) già attivati in passato per fronteggiare situazioni straordinarie, al fine di garantire la erogazione delle prestazioni nel rispetto dei vincoli di spesa e normativi sopra richiamati.

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.

Esso deriva dalla impostazione definita dall'Atto aziendale, e nelle more della rivisitazione di quest'ultimo alla luce della implementazione del nuovo modello di non avendo subito variazioni rimane confermato a quello già descritto nelle annualità precedenti.

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;

- 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 amministrare 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

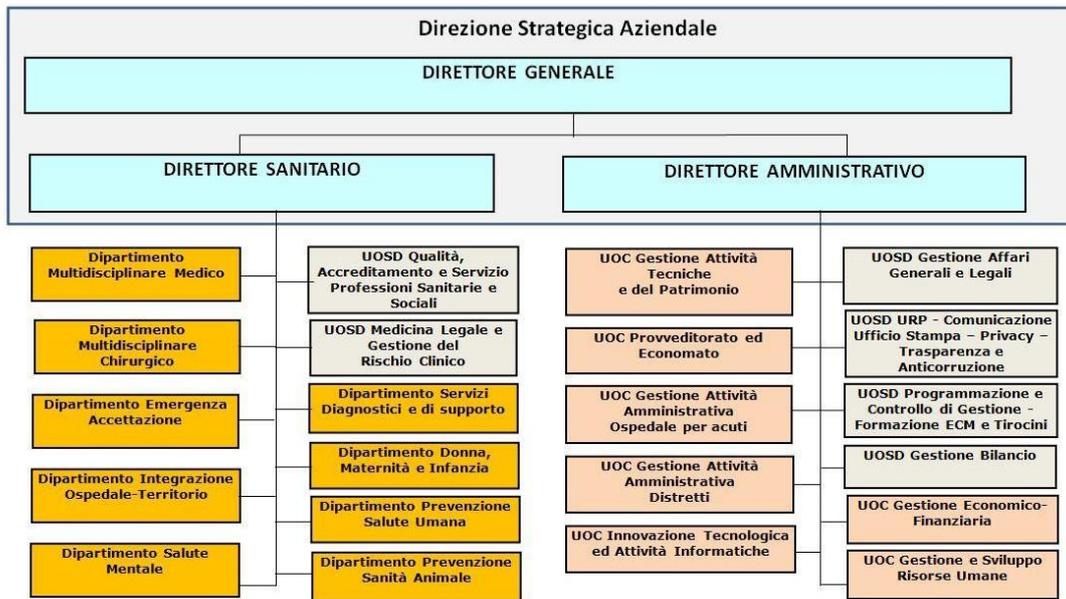
comprendendo in ogni caso l'area clinico-assistenziale medica, l'area clinico-assistenziale chirurgica e l'area dei servizi diagnostici e tecnologici.

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. Scopenso 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. LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNO 2024-2026 (PTFP 2024-2026)

3.1 Metodologia di lavoro

La definizione dei fabbisogni assunzionali scaturisce dal confronto tra la Direzione Strategica con le Direzioni dipartimentali e di UOC, contemperando le esigenze di reclutamento e di potenziamento delle risorse umane con gli obblighi ed i vincoli assunzionali imposti dal tetto di spesa utilizzato per il 2024 (DGR n. 291 del 23/05/2023).

La predisposizione del Programma Triennale di Fabbisogno di Personale (PTFP) è avvenuta sulle base delle informazioni fornite ed è sviluppato secondo una previsione di reclutamento da realizzarsi nel triennio 2024/2026, tenuto conto delle procedure assunzionali e concorsuali in itinere e non concluse nel 2023, che sono state interamente riproposte, in termini di posti da coprire, per il 2024.

Previsioni che potrebbero necessitare di ulteriori rivisitazioni in vista della riorganizzazione dell'assistenza territoriale e regionali, 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 2024-2026.

A valle del percorso e successivamente alla approvazione del nuovo Atto Aziendale, potrebbe rendersi necessario apportare ulteriori modifiche e integrazioni alla programmazione dei fabbisogni, per rendere il PTFP 2024-2026 aderente al nuovo assetto organizzativo proposto 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 procedure di stabilizzazioni del personale sanitario e OSS a tutto il 31.12.2024, come si avrà modo di dettagliare nel paragrafo dedicato alle stabilizzazioni.

Il presente documento programmatico è stato redatto, sul piano più strettamente metodologico, in attuazione delle Linee Guida approvate con Decreto Ministeriale 8 maggio 2018, integrate con il DM 22 luglio 2022 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.

La previsione tiene conto della stima del personale presente al 31.12.2023, distinto per profilo e inquadramento professionale secondo la classificazione del CCCNL di appartenenza, della stima delle cessazioni previste per il triennio 2024-2026 per effetto di pensionamenti/cessazioni, note alla data di predisposizione del piano, nonché delle assunzioni programmate per il triennio 2024-2026 rapportate, in termini di risparmi di spesa e di incremento delle stessa, in relazione ai fabbisogni ed alle necessità delle singole unità operative.

3.2 Il tetto di spesa

L'attuazione del PTFP 2024-2026, sotto il profilo delle capacità assunzionali rimane subordinata al rigoroso rispetto delle determinazioni della Regione Basilicata in ordine alla indicazione dei limiti di spesa di cui all'art. 20 comma 4 della L.R. n. 16/2012 di cui alla citata deliberazione di Giunta Regionale n. 798/2019 ed al rispetto delle procedure individuate con il protocollo di intesa tra le aziende del SSR per l'attuazione dei concorsi unici regionali (CUR), in attuazione DGR n. 53 del 2021 sui concorsi unici regionali.

La Giunta Regionale, con DGR n. 291 del 23/05/2023 ha fissato il nuovo limite di spesa per il personale delle aziende ed enti del Servizio Sanitario di Basilicata per l'anno 2022, che per l'ASM di Matera è pari a euro 100.843.000,00 euro, 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 in ordine al tetto di spesa per il 2024, la programmazione dei fabbisogni per il triennio 2024-2024 viene predisposta assicurando il contenimento del costo complessivo del personale entro il limite di spesa fissato con la DGR n. 291 del 23/05/2023.

3.3 Fabbisogno di personale 2024-2026

Con la nomina del nuovo Commissario straordinario e l'insediamento della nuova Direzione strategica (DDG 925 del 13.11.2023), sono state definite le linee di indirizzo generale per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 (PTFP 2024-2026), dando impulso alle procedure per il conferimento degli incarichi interni per le strutture complesse vacanti e imprimendo un'accelerazione alle attività di reclutamento di personale nei diversi profili sanitari da impiegare nelle strutture operative che presentano le maggiori criticità, con l'obiettivo di creare le condizioni per il ripristino dei livelli di attività pre-covid, a partire dalla riduzione delle liste di attesa e dal recuperare delle prestazioni non erogate durante la pandemia.

Le previsioni assunzionali per il 2024-2026, inoltre, si pongono l'obiettivo di superare il ricorso agli incarichi libero professionali che sebbene abbiano rappresentato un efficace strumento per fronteggiare nell'immediato la grave carenza di personale e le difficoltà di reclutamento riscontrate, non consentono di rafforzare in maniera strutturale e durevole le aree assistenziali storicamente carenti (Medicina d'emergenza urgenza, Anestesia e Rianimazione, Pediatria, Cardiologia, Ostetricia e Ginecologia, ecc.)

Le difficoltà nel reperire medici e personale sanitario e socio-sanitario, si ripercuotono sui fabbisogni assunzionali crescenti, che vanno a sommarsi a quelli legati al normale turnover per quiescenza o per cessazione, ovvero derivanti dalle procedure di mobilità di personale tra le diverse aziende.

Anche per il 2023, il saldo registrato nel rapporto nuove assunzioni/cessazioni ha determinato una riduzione di personale all'interno dei diversi ruoli, solo in parte attenuato dai trattenimenti in servizio, soprattutto nell'ambito della dirigenza medica.

Il personale stimato in servizio al 31.12.2023 è riportato nella tabella successiva:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023	TI	TD	Totale
TOTALE RUOLO SANITARIO	1.317	35	1.352
TOTALE RUOLO SOCIO SANITARIO	250	5	255
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	175	-	175
TOTALE RUOLO PROFESSIONALE E TECNICO	88	1	89
TOTALE DIRIGENZA	376	15	391
TOTALE COMPARTO	1454	26	1480
TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE DIPENDENTE	1.830	41	1.871

Per il 2024 si stimano cessazioni per 69 unità, di cui 64 a tempo indeterminato e 5 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 sede.

CESSAZIONI 2024	TI	TD	Totale
TOTALE RUOLO SANITARIO	42	5	47
TOTALE RUOLO SOCIO SANITARIO	8	0	8
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	9	0	9
TOTALE RUOLO PROFESSIONALE E TECNICO	5	0	5
TOTALE DIRIGENZA	27	5	32
TOTALE COMPARTO	37	0	37
TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE DIPENDENTE	64	5	69

La previsione delle assunzioni per il triennio 2024-2026 è stata sviluppata quantificando i risparmi di spesa derivanti da dimissioni, pensionamenti e cessazioni, che concorrono a finanziare la spesa aggiuntiva derivante dalle procedure assunzionali che si prevede di realizzare nel triennio considerato, unitamente alle economie di spesa derivanti dalle mancate assunzioni previste per il 2023, che vengono riprogrammate per il 2024 anche alla luce delle procedure concorsuali in corso di espletamento.

ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2024	TI	TD	Totale Teste
TOTALE RUOLO SANITARIO	157	0	157
TOTALE RUOLO SOCIO SANITARIO	17	0	17
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	25	2	27
TOTALE RUOLO PROFESSIONALE E TECNICO	13	0	13
TOTALE DIRIGENZA	111	2	113
TOTALE COMPARTO	101	0	101
TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE DIPENDENTE	212	2	214

Per l'annualità 2024, le assunzioni programmate sono pari a 214 unità, dando priorità al reclutamento di medici e dirigenti sanitari anche in considerazione delle procedure avviate e non ancora concluse, con il preciso intento di rafforzare la capacità di erogare prestazioni sanitarie e assistenziali superando le criticità più volte evidenziate nel presente piano e con l'obiettivo di incidere in maniera significativa anche sulla mobilità passiva, determinata in questi anni anche dalla grave carenza di medici, personale sanitario professionale e di supporto.

Inoltre, l'azienda intende proseguire nel contenimento delle assunzioni a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile entro i limiti fisiologici, determinate in passato per la gran parte dalla emergenza Covid e dalle situazioni di criticità in alcune specialità, favorendo invece l'acquisizione unità aggiuntive stabili attraverso le quali favorire il recupero a pieno regime delle attività.

Nelle tabelle successive viene riportato il dettaglio dei reclutamenti programmati nella Dirigenza Sanitaria per il 2024, compresa la indicazione degli incarichi di UOC che si intendono conferire.

Analogamente, per quanto concerne la dirigenza del ruolo PTA, il PTFP 24-26 conferma la necessità del potenziamento delle figure dirigenziali, tenuto conto delle assunzioni effettuate e delle aspettative e comandi concessi nel corso del 2023 nelle more del concorso unico regionale, prevedendo 13 assunzioni complessive nel 2024, di cui a 2 a tempo determinato.

Assunzioni 2024	TI	TD	Totale Teste
DIRIGENZA RUOLO SANITARIO			
Direttore di Struttura Complessa Area Non Medica			
Direttore Psicologia Clinica	1		1
Dirigenza Sanitaria Non Medica			
Dirigente Biologo	6		6
Dirigente Farmacista	3		3
Dirigente Fisico	1		1
Dirigente Psicologo	3		3
TOTALE DIRIGENZA NON MEDICA	14	0	14
DIRIGENZA MEDICA - ODONTOIATRICA - VETERINARIA			
Direttore Medico di Struttura Complessa			
Anestesia e Rianimazione	1		1
Centro Salute Mentale - CSM	1		1
Chirurgia Generale: Matera - Policoro	1		1
Geriatrics	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
Neuropsichiatria Infantile	1		1
Oculistica	1		1
Otorinolaringoiatria	1		1
Pediatria e Neonatologia	1		1
Radiologia: Matera - Policoro	1		1
Servizio Immunotrasfusionale SIT	1		1
Spazio Psichiatrico di Diagnosi e Cura SPDC	1		1
Direzione Distretto: - Matera - Bradanica/Medio Basento - Collina Materana/Metapontino	1		1
Dirigenza medica			
Anatomia Istologica e Patologica	2		2
Anestesia e Rianimazione	2		2
Cardiologia - U.T.I.C.	6		6
Chirurgia Generale	4		4
Direzione Medica di Presidio Ospedaliero	4		4
Farmacologia e Tossicologia Clinica - S.E.R.T.	1		1
Gastroenterologia e Endoscopia Digestiva	1		1
Geriatrics	2		2
Igiene degli Alimenti e della Nutrizione	1		1
Igiene, Epidemiologia e Sanità Pubblica (Igiene Medicina Preventiva)	4		4

Laboratorio Analisi Chimico Cliniche e Batteriologiche	1		1
Lungodegenza Medica	1		1
Malattie Infettive	4		4
Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza	5		5
Medicina Fisica e della Riabilitazione	2		2
Medicina Interna - Policoro	3		3
Medicina Legale	1		1
Medicina Nucleare	1		1
Nefrologia - Dialisi	3		3
Neurologia	1		1
Neuropsichiatria Infantile	1		1
Oculistica, Oftalmologia	1		1
Oncologia Medica	2		2
Organizzazione Servizi Sanitari di Base	3		3
Ostetricia e Ginecologia	2		2
Pediatria e Neonatologia	3		3
Pneumologia	1		1
Psichiatria	1		1
Radiodiagnostica	3		3
Senologia Radiodiagnostica	1		1
Urologia	2		2
TOTALE DIRIGENZA MEDICA - ODONTOIATRICA E VETERINARIA	84	0	84
DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO			
Direttore di Struttura Complessa Ruolo Amministrativo			
Direzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane	1		1
Dirigenza Ruolo Amministrativo			
Dirigente Amministrativo	8	2	10
TOTALE DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO	9	2	11
DIRIGENZA RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE			
Direttore di Struttura Complessa Ruolo Tecnico e Professionale			
SPILL - Prevenzione, Protezione e Impiantistica nei Luoghi di Lavoro	1		1
Dirigenza Ruolo Tecnico e Professionale			
Dirigente Avvocato	1		1
Dirigente Ingegnere Biomedico	1		1
Dirigente Ingegnere	1		1
TOTALE DIRIGENZA RUOLO TECNICO PROFESSIONALE	4	0	4
TOTALE DIRIGENZA	111	2	113

Le assunzioni del personale del comparto hanno privilegiato il reclutamento del personale sanitario socio-sanitario che rappresentano oltre il 75% delle nuove assunzioni programmate, utilizzando le procedure concorsuali concluse e in corso di definizione.

La programmazione per il 2024 prevede l'assunzione di 101 unità che tiene conto delle unità da reclutare per i nuovi programmi di intervento, di quelli per la "stabilizzazione covid" di infermieri e OSS, nonché dei concorsi e delle procedure in itinere.

Assunzioni 2024	TI	TD	Totale Teste
COMPARTO			
COMPARTO RUOLO SANITARIO			
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE			
Infermiere	30		30
Ostetrica	8		8
Tecnico sanitario di laboratorio biomedico	5		5
Tecnico sanitario di radiologia medica	2		2
Logopedista	3		3
Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva	1		1
Fisioterapista	3		3
Educatore professionale	1		1
Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	6		6
TOTALE COMPARTO RUOLO SANITARIO	59		59
COMPARTO RUOLO SOCIO SANITARIO			
Operatore sociosanitario	14		14

Assistente sociale	3		3
TOTALE COMPARTO RUOLO SOCIO SANITARIO	17	-	17
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO			
Assistente amministrativo	10		10
Collaboratore amministrativo-professionale	6		6
TOTALE COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO	16	-	16
COMPARTO RUOLO TECNICO			
Operatore tecnico specializzato	3		3
Assistente tecnico	4		4
Collaboratore tecnico professionale - Ingegnere	2		2
Collaboratore tecnico professionale senior- Ingegnere			-
TOTALE COMPARTO RUOLO TECNICO	9	-	9
TOTALE COMPLESSIVO COMPARTO	101	-	101

Con l'approvazione del nuovo CCNL del Comparto Sanità 2019-2021 del 2.11.2022 è stata avviata in delegazione trattante la discussione per la definizione della nuova contrattazione integrativa aziendale, all'interno della quale una attenzione particolare è rivolta alla applicazione dei nuovi istituti contrattuali in materia di inquadramento e di conferimento degli incarichi. All'esito di tale attività si procederà, ove necessario, all'aggiornamento/adeguamento del PTFP 2024-2026.

3.4 Stabilizzazioni Covid

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

L'art. 1, comma 268, lett. b) della L. 234 del 30.12.2021, al fine di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali anche per il recupero delle liste d'attesa e consentire la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio anche durante l'emergenza da COVID-19 ha permesso alle aziende del SSN, entro i limiti di spesa consentiti, la stabilizzazione del personale sanitario e socio sanitario utilizzato durante la fase emergenziale.

A tal fine l'ASM, con la deliberazione n. 497 del 25.07.2022, ha indetto un 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 e con la deliberazione n. 876 del 22.12.2022, ha proceduto a stabilizzare tutti gli aventi diritto, a partire dal 1.01.2023, così come indicati nella tabella che segue:

	Totale ammessi	N. stabilizzati sottoscritti	Rinunciati
OSS		4	4
INFERMIERI		19	2
ASS. SANITARIO		1	1
OSTETRICHE		3	
TECNICO NEUROFISIOPATOLOGIA		1	
PSICHIATRI		2	
BIOLOGI		3	
MEDICINA INTERNA		1	
TOT	41	34	7

La Regione Basilicata, con nota dell'Assessorato regionale per la Salute e politiche della persona del 13.11.2023 (acquisita al protocollo con n. 45728 del 22.11.2023), ha invitato le aziende del SSR a predisporre una graduatoria unica da utilizzare per gli scorrimenti delle graduatorie già predisposte secondo i criteri della D.G.R n° 428/22 ancora disponibili, per completare le procedure di stabilizzazione.

L'ASM, con deliberazione n. 1029 del 7.12.2023 ha approvato il protocollo tra le Aziende del S.S.R. per l'utilizzo delle graduatorie di stabilizzazione, successivamente sottoscritto da tutti i Direttori Generali, nell'ambito del quale si è impegnata ad assumere, a far data dal 1.1.2024, n. 11 infermieri e n. 4 OSS dalle graduatorie uniche approvate, che sono state riportate all'interno del PTFP 2024-2026.

Infine, si evidenzia che l'art. 4 del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, convertito con Legge del 24.2.2023 n. 14, al comma 9-septiesdecies ha previsto che *"Le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 268, lettera b), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, si applicano, previo espletamento di apposita procedura selettiva e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, al personale dirigenziale e non dirigenziale sanitario, socio-sanitario e amministrativo reclutato dagli enti del Servizio sanitario nazionale, anche con contratti di lavoro flessibile, anche qualora non più in servizio, nei limiti di spesa di cui all'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60."*

Nelle more degli indirizzi regionali in merito all'applicazione di tale *"seconda stabilizzazione"*, il PTFP 2024-2026 contempla la previsione delle assunzioni del personale utilizzato dall'ASM durante la pandemia, sulla base della ricognizione interna delle unità di personale che hanno maturato i requisiti di legge e si trovano nella condizione di poter essere stabilizzati nel corso del 2024.