



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Direzione Generale
Piazza Igea, 1
97100 Ragusa

Telefono
0932/234219

EMAIL
direttore.generale@asp.rg.it

WEB
www.asp.rg.it

All'Assessorato della Salute
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica
Dirigente Generale
Ing. Mario La Rocca

ASP - RAGUSA

PROTOCOLLO GENERALE

N.PROT. U - 0014977

DEL 28/04/2021

Servizio 1 "Personale del SSR: Dipendente e convenzionato"
Dott.ssa Antonella Di Stefano

Oggetto: trasmissione dotazione organica 2021, piano triennale del fabbisogno 2021-2023 e relazione di accompagnamento A.S.P. di Ragusa.

Con riferimento a quanto in oggetto indicato, per le opportune verifiche di conformità, di cui all'art. 16 della Legge Regionale n. 5 del 2009, si trasmettono i seguenti allegati:

- Piano triennale del Fabbisogno 2021-2023;
- Programmazione dotazione organica ASP Ragusa;
- Relazione di accompagnamento

Il Direttore Amministrativo
Dott. Salvatore Torrisi

Il Direttore Sanitario
Dott. Raffaele Elia

Il Direttore Generale
Arch. Angelo Aliquò



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Direzione Generale
Piazza Igea, 1
97100 Ragusa

Telefono
0932/234219

EMAIL
direttore.generale@asp.rg.it

WEB
www.asp.rg.it

All'Assessorato della Salute
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica
Dirigente Generale
Ing. Mario La Rocca

ASP - RAGUSA

PROTOCOLLO GENERALE

N.PROT. U - 0014977

DEL 28/04/2021

Servizio 1 "Personale del SSR: Dipendente e convenzionato"
Dott.ssa Antonella Di Stefano

Oggetto: relazione tecnica di accompagnamento alla dotazione organica 2021 e piano triennale del fabbisogno 2021-2023 dell'A.S.P. di Ragusa.

Premessa

La definizione della nuova dotazione organica dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa ha costituito un momento conclusivo di un complesso iter procedurale condotto nell'osservanza di criteri, parametri e metodologie di cui alle vigenti disposizioni normative di settore ed agli indirizzi di politica sanitaria regionale.

Quanto sopra nella consapevolezza degli obiettivi di finanza pubblica in proposito fissati per gli enti del servizio sanitario.

La predisposizione dell'atto in questione, pertanto, ha tenuto conto delle linee di indirizzo regionali per la rideterminazione dei piani di fabbisogno e delle dotazioni organiche, approvate con il D.A. n. 2201/2019, notificato con nota prot. n. 78561 del 10/12/19.

La riorganizzazione della nuova dotazione organica aziendale è stata, pertanto, preordinata al conseguimento di una maggiore efficienza organizzativa dei servizi sanitari erogati, perseguendo l'appropriatezza dell'assistenza ospedaliera, il consolidamento e miglioramento dell'area territoriale e l'organizzazione delle strutture operative.

I criteri e parametri pedissequamente applicati nel processo di rideterminazione sono stati quelli all'uopo definiti nelle linee di indirizzo regionali per la rideterminazione delle dotazioni organiche di cui al citato D.A. n. 2201/2019.

Detti parametri, da utilizzare nella determinazione dei nuovi assetti organizzativi, sono stati considerati, così come in proposito precisato nelle premesse delle medesime linee guida, quali valori tendenziali di riferimento, previa verifica della compatibilità con il tetto di spesa ammissibile.

In buona sostanza, nell'ambito dell'applicazione dei parametri di massima, è stato considerato l'effettivo fabbisogno di personale necessario per l'erogazione dei LEA con adeguati standard di appropriatezza, efficacia ed efficienza, nonché gli indicatori di performance di cui alle citate linee guida, in uno con la compatibilità economico finanziaria.

Posta la definizione dei citati parametri, sono stati conseguentemente declinati, trovando così applicazione nella stesura del documento di che trattasi, specifici criteri di seguito indicati:

- a) dati epidemiologici della popolazione di riferimento, attraverso il continuo monitoraggio degli indicatori dell'incidenza, prevalenza, sopravvivenza e mortalità;
- b) dati relativi ai ricoveri ospedalieri, utilizzati come base informativa per le finalità programmatiche in attività di valutazione di differenti dimensioni dell'assistenza ospedaliera, quali l'efficienza e la valutazione economica, dell'assistenza, l'equità e l'appropriatezza;
- c) mobilità passiva;
- d) dati RENCAM;

In ultimo, la compiuta definizione del documento programmatico in argomento ha tenuto conto dell'attuale contesto pandemico, che ha determinato in alcune strutture operative quali Terapie Intensive, Malattie Infettive, unità operative internistiche, una sostanziale rivisitazione dei processi organizzativi sanitari con indubbe refluenze anche nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di risorse umane.

Così come previsto dalla normativa vigente, in data 01/04/2021 con nota prot. 11493, si è proceduto a dare debita informativa alle organizzazioni sindacali della dirigenza medica e veterinaria, PTA, comparto e RSU nonché ai Direttori/Responsabili delle UU.OO. aziendali.

Successivamente alla stessa, questa azienda ha recepito alcuni rilievi formulati dalle OO.SS. e/o Direttori-Responsabili, ritenuti utili ad un miglioramento qualitativo della dotazione in argomento.

1. Piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023

La definizione del PTFP 2021/2023 trae origine da una complessiva analisi dei compiti istituzionali cui l'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa deve assolvere, tenuto conto degli obiettivi assegnati, delle competenze di pertinenza e delle attività che in concreto è tenuta a svolgere, con i conseguenziali riflessi in termini di risorse umane necessarie per il corretto assolvimento delle stesse, sia in termini qualitativi che quantitativi.

La programmazione dell'attività dell'azienda, la definizione degli obiettivi e la verifica della disponibilità finanziaria costituiscono atti prodromici ed alla base del Piano Triennale del Fabbisogno Personale, che viene definito, pertanto, in coerenza con la programmazione aziendale complessivamente intesa, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini assicurando il rispetto dei limiti di spesa stabiliti a livello regionale. Il concetto di fabbisogno di personale ha implicato un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: partendo dal personale a tempo indeterminato al 31.12.2020 fino al totale utilizzo delle unità di personale necessarie ad assolvere la mission aziendale;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'azienda, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare e dal contesto correlato all'emergenza epidemiologica.

La definizione della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 subisce necessariamente l'influenza dell'emergenza pandemica da COVID – 19 per fronteggiare la quale sono stati adottati sia a livello nazionale che regionale numerosi provvedimenti finalizzati al suo contenimento.

Premesso quanto sopra, si fa presente che la determinazione del fabbisogno è stata operata tenendo conto dell'articolazione del personale per ruolo e profilo gestionale, delle esigenze delle singole UU.OO. in cui si articola l'Azienda, dei tempi di attuazione dei documenti programmatori, delle modalità con le quali si intende far fronte al fabbisogno di personale a tempo indeterminato, del ricorso agli specialisti ambulatoriali e delle convenzioni con altre Aziende del SSN.

Nel formulare il Piano di questa ASP, tenuto conto dei vincoli finanziari incidenti sulla quantificazione del fabbisogno totale, si è posta l'obiettivo di un ottimale utilizzo totale nell'anno 2021 delle risorse umane e finanziarie scaturite dal calcolo della dotazione organica, ferma restando la facoltà, espressamente prevista, di modificarlo anno per anno in relazione alle mutate esigenze di contesto organizzativo, funzionale e normativo.

Tale modifica sarà necessaria anche per programmare l'utilizzo dei posti che si renderanno vacanti per collocamento a riposo negli anni 2021 (n. 133), 2022 (n. 78) e 2023 (n. 78) che il format fornito dall'Assessorato non ha consentito di inserire nel corso del triennio.

Le esigenze che hanno determinato il numero delle risorse umane indicate nel Piano sono determinati dalle seguenti dinamiche:

1. al fine di valorizzare le professionalità interne e nei limiti delle vigenti capacità assunzionali, si prevede di avvalersi della facoltà prevista dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75 del 2017 così come modificato dal D.L. n. 162 del 30/12/2019 (c.d. milleproroghe), convertito nella Legge n. 8 del 28/02/2020. In tale ottica si procederà ad avviare nuove procedure per la progressione rivolta al personale in servizio;
2. con l'obiettivo, poi, di superare il precariato e ridurre il ricorso ai contratti a termine

valorizzando la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, si consoliderà il ricorso, ove e nei limiti del consentito, alle procedure di reclutamento speciale previste dall'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.;

3. si continuerà, inoltre, nel rispetto della quota d'obbligo, a garantire le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68 e ss.mm.ii.;
4. per quanto riguarda l'arruolamento del personale dipendente, l'Azienda, di norma, come prevedono le disposizioni di legge nazionali in materia, provvederà tramite assunzioni a tempo indeterminato con l'utilizzo delle seguenti procedure previste dalle disposizioni nazionali:
 - Mobilità volontaria prevista dall'art. 30 del D.Lgs. 165/01 provvedendo, in via prioritaria alla immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo;
 - Utilizzazione delle proprie graduatorie concorsuali vigenti nonché utilizzazione delle graduatorie dei concorsi pubblici in corso di validità approvate da altre Aziende ed Enti del SSN, previo preventivo accordo tra le parti;
 - Procedure concorsuali per titoli ed esami.

L'Azienda ricorrerà all'assunzione di personale a tempo determinato solamente nei seguenti casi:

- nell'attesa della conclusione delle relative procedure di copertura dei posti a tempo indeterminato;
- per esigenze di carattere straordinario e temporaneo;
- per la sostituzione di dipendenti assenti per periodi per i quali possono essere attivati incarichi di supplenza e ove ciò risulti indispensabile.

Oltre all'assunzione di personale a tempo indeterminato o a tempo determinato vanno annoverate ulteriori modalità che consentiranno di far fronte a specifiche esigenze, quali il ricorso all'utilizzo delle prestazioni aggiuntive, richieste sia dal personale della dirigenza che del comparto, remunerate a tariffa oraria e, altresì, il ricorso all'utilizzo dei professionisti Specialisti Ambulatoriali.

La programmazione si propone il perseguimento della più ampia finalità di concorrere ad assicurare la tutela della salute degli assistiti nel rispetto di quanto previsto dai livelli essenziali e uniformi di assistenza e con modalità rispondenti al livello più avanzato di appropriatezza clinica ed organizzativa.

2. Metodologia utilizzata per il calcolo del costo del personale – Determinazione del costo medio

Il parametro utilizzato per il calcolo del costo medio consuntivato per singolo profilo professionale come dal Pilastro ex art. 79 (Flusso per il monitoraggio del personale dipendente delle aziende del SSN) - D.D.G. n. 1215/2016 del 30/06/2016, prendendo come riferimento il dato indicato nel documento "Report direzionale personale I trimestre 2020 – ASP 207 – ASP RAGUSA" inviato a questa azienda dal Servizio 1 del Dipartimento Regionale per la Pianificazione strategica – Assessorato Regionale della Salute con nota Prot.Serv.1/n. 34257 del 31/07/2020.

Si è ritenuto opportuno prendere come riferimento l'anno 2020 per rendere omogenei i dati economici esposti nella dotazione organica e nel fabbisogno triennale di personale.

Allineamento del Costo complessivo della Dotazione Organica con il tetto di spesa

(+) IRAP	L'imposta è stata calcolata applicando l'aliquota 8,50% sul costo totale generale della nuova dotazione organica, al netto di oneri sociali e INAIL, stimati con aliquota media del 28%
(+) Assegni per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	L'importo è stato stimato sulla base del dato riportato nella tabella D.1.2 4° trim. 2020 e tenuto conto del dato storico anni precedenti
(-) Spese per il personale appartenente alle categorie protette	L'importo è stato stimato sulla base del dato riportato nella tabella D.1.2 4° trim. 2020 e tenuto conto del dato storico anni precedenti e della stima delle assunzioni previste dalla normativa
(-) Spese sostenute dall'azienda per il proprio personale comandato presso altre Amministrazioni e per le quali è previsto il rimborso da parte delle Amministrazioni utilizzatrici	L'importo è stato stimato sulla base del dato riportato nella tabella D.1.2 4° trim. 2020 e tenuto conto del dato storico anni precedenti
(-) Oneri per i rinnovi contrattuali succedutisi a decorrere dal 2004, calcolati secondo il principio della competenza	L'importo è stato stimato sulla base del dato riportato nella tabella D.1.2 4° trim. 2020, moltiplicando il valore medio procapite per il numero dei posti della nuova dotazione organica.



3. Programmazione Dotazione Organica Asp Ragusa

Gli standard definiti nelle linee guida sono stati assunti quali parametri di riferimento, dai quali si è praticato uno scostamento in conseguenza della definizione di specifiche iniziative volte alla razionalizzazione organizzativa quali, condivisione delle risorse mediche e infermieristiche, modelli assistenziali per intensità di cure, accorpamenti di posti letto di più UU.OO. in aree di degenza comune e, segnatamente, nei moduli a bassa complessità multidisciplinari costituiti presso gli ospedali minori di Comiso e Scicli.

Si è proceduto inoltre, in linea agli indirizzi di programmazione sanitaria regionale, a istituzionalizzare in ambito aziendale il servizio 118.

Complessivamente la nuova dotazione organica dell'ASP di Ragusa consta in un numero complessivo di personale pari a n. 3962 unità, di cui n. 3006 afferenti all'area contrattuale del comparto e n. 956 all'area contrattuale della dirigenza.

Pertanto, si rappresentano di seguito le dinamiche di programmazione sanitaria poste in essere all'interno della allegata dotazione organica e piano triennale del fabbisogno suddivise nelle seguenti componenti:

- Programmazione dotazione organica presidi ospedalieri:
 - PO "Giovanni Paolo II-OMPA" Ragusa -Presidio HSP 19033800;
 - PO "R.Margherita" Comiso – Presidio HSP 19033900;
 - PO "Maggiore" Modica – Presidio HSP 19034000;
 - PO "Busacca" Scicli – Presidio HSP 19034100;
 - PO "Guzzardi" Vittoria – Presidio HSP 19034200;
- Territorio (infermieri di famiglia e di Comunità+ADI)
- Programmazione Dotazione Organica Territorio:
 - Distretti Sanitari;
 - Dipartimento di Salute Mentale;
 - SPDC;
 - Prevenzione;
 - Prevenzione Veterinaria;
 - Dirigenza sanitaria non medica;
- Programmazione dotazione Organica Personale Amministrativo e Professionale



4. Programmazione dotazione organica presidi ospedalieri

Il DA 22/2019 e successive modifiche e integrazioni, prevede nell'ambito dei PP.OO. aziendali complessivamente n. 875 posti letto, rimodulati in coerenza all'emergenza epidemiologica nell'ambito dei posti letto di terapia intensiva e sub-intensiva con DA/614 del 24/07/2021.

Relativamente ai punti nascita aziendali e, segnatamente, presso le UU.OO.CC. di Ostetricia e Ginecologia, si è proceduto ad una forte implementazione del profilo professionale dell'Ostetrica, razionalizzando parallelamente il numero complessivo di infermieri, rimodulati prevalentemente nella componente ginecologica.

Gli ulteriori driver di programmazione sanitaria posti in essere, riguardano l'identificazione di standard minimi di funzionamento di tutte le UU.OO. di ricovero e cura anche in ordine alla pianificazione delle pronte disponibilità da garantire mensilmente in coerenza ai CC.CC.NN.LL. vigenti.

Così come di seguito rappresentato nella sottostante tabella, si è proceduto ad una rimodulazione dei posti letto per acuti previsti dalla vigente rete ospedaliera, allo scopo di renderli coerenti alle attuali caratteristiche logistiche e organizzative delle strutture esistenti. Gli investimenti in corso in diversi stabilimenti ospedalieri aziendali, consentiranno successivamente di poter tendenzialmente implementare i posti letto previsti dalla vigente rete ospedaliera, soprattutto nell'ambito dei posti letto di Recupero e riabilitazione funzionale pari a n. 46 previsti presso il DEA di I livello di Ragusa e la completa attivazione dei posti di Lungodegenza previsti nei PP.OO. di Comiso e Scicli.

ASP Ragusa - Rimodulazioni posti letto					
Presidio Ospedaliero HSP	Disc.	Disciplina	DA 22/2019 - DA 614/2020	Nuova Rimodulazione	Delta
19033800	38	Otorinolaringoiatria	16	6	-10
19033800	21	Geriatria	6	0	-6
19033800	29	Nefrologia	6	0	-6
19033800	24	Malattie Infettive	9	12	3
19033800	26	Medicina Generale	34	26	-8
19033800	56	Recupero e Riabilitazione funzionale	46	0	-46
19033900	38	Otorinolaringoiatria	0	2	2
19033900	26	Medicina Generale	10	14	4
19033900	60	Lungodegenti	52	24	-28
19033900	21	Geriatria	16	0	-16
19034000	21	Geriatria	10	16	6
19034000	29	Nefrologia	12	18	6
19034000	43	Urologia	0	8	8
19034000	24	Malattie Infettive	10	12	2
19034000	9	Chirurgia Generale	18	22	4
19034100	56	Recupero e Riabilitazione funzionale	34	22	-12
19034100	60	Lungodegenti	52	24	-28
19034100	75	Neuroriabilitazione	0	12	12
19034200	26	Medicina generale	22	26	4
19034200	32	Neurologia	12	20	8

Pertanto, alla luce delle modifiche sopraindicate, gli standard della dotazione organica allegati, sono stati calcolati su un numero complessivo di 787 posti letto (DO+DH) e n. 21 posti letto equivalenti di DSAO.

La nuova dotazione organica ospedaliera presenta i sottostanti scostamenti discendenti dalle motivazioni di seguito rappresentate:

- Totale personale ASA nei servizi diagnostici e di supporto sanitario: valore rilevato 73% della dotazione di ausiliari per UO di degenza (valore atteso 15% della dotazione di ausiliari per UO di degenza), scostamento determinato dalla centralizzazione, ove possibile, presso le Direzioni Mediche di Presidio del servizio di ausiliariato;
- Totale altro comparto Sanitario: valore rilevato 0,37 per posto letto (valore atteso 0,225 per PL – incrementabile fino a un max 10% in relazione ai volumi di attività ambulatoriale per esterni), scostamento determinato dalla particolare parcellizzazione dei servizi di diagnostica per immagine (n. 6 presidi ospedalieri), implementazione attività di screening mammografico, servizi di laboratorio, centro di qualificazione biologica del SIMT (a valenza regionale), centralizzazione nella componente ospedaliera dei servizi di riabilitazione e forte implementazione del numero delle ostetriche nell'ambito dei punti nascita aziendali.

5. Territorio infermieri di famiglia e di Comunità e ADI

Così come previsto dalla nota Assessoriale prot. n. 5462 del 29/01/2021, al fine di rafforzare l'offerta sanitaria e socio-sanitaria territoriale è stato determinato uno standard di n. 52 infermieri di famiglia coerenti alla demografia del territorio di riferimento dell'azienda e del finanziamento indicato nella suddetta nota.

Relativamente all'attività di Assistenza Domiciliare Integrata (ADI), al fine di migliorare l'attività delle Unità Valutative Multidimensionali operanti nei Distretti Sanitari Aziendali, si è definito un fabbisogno di n. 4 Medici e n. 3 Assistenti Sociali, in linea al finanziamento previsto per tale attività.

6. Programmazione Dotazione Organica Territorio

La determinazione dell'organico relativo alla componente territoriale è stata ricavata da una coerente applicazione degli standard demografici del territorio di riferimento dell'azienda, che hanno generato i seguenti scostamenti di seguito dettagliatamente riepilogati e motivati:



Distretti Sanitari:

- Medici: valore rilevato 0,19 x 1000 assistiti (valore atteso 0,24-0,31), lo scostamento è giustificato dall'impiego di specialisti ambulatoriali convenzionati (SUMAISTI), coerenti al soddisfacimento dei livelli essenziali di assistenza;
- Infermieri: valore rilevato 0,68 x 1000 assistiti (valore atteso 0,30-0,50), lo scostamento è determinato prevalentemente dalla caratteristica logistica delle Residenze Sanitarie Assistenziali presenti nel territorio nonché dalla presenza nel Distretto di Ragusa della SUAP, nonché della Medicina penitenziaria. Si rappresenta inoltre, che l'organico infermieristico distrettuale è stato nell'ultimo anno fortemente potenziato anche alla luce delle attività connesse all'emergenza epidemiologica tra cui l'esecuzione dei tamponi molecolari e rapidi, continuità assistenziale a domicilio e attività vaccinale.

Dipartimento di Salute Mentale

- Infermieri: valore rilevato 0,07 x 1000 assistiti (valore atteso 0,11-0,28), lo scostamento è determinato prevalentemente dalla presenza di diverse CTA convenzionate per la gestione della disabilità psichica. Pertanto, il fabbisogno di personale infermieristico è stato determinato prevalentemente per la gestione dell'attività ambulatoriale;

Dipartimento di Prevenzione

- Infermieri: valore rilevato 0,10 x 1000 assistiti (valore atteso 0,06-0,08), lo scostamento è determinato prevalentemente dall'implementazione del profilo di Assistente Sanitario, alla luce anche dell'emergenza epidemiologica e delle correlate attività anche in ordine al contact tracing;

Dipartimento di Prevenzione Veterinaria

- Veterinari: valore rilevato 0,05 veterinari x 100 UBA (valore atteso 0,06-0,10), lo scostamento è giustificato dall'impiego di specialisti veterinari convenzionati volto al soddisfacimento dei livelli essenziali di attività;



7. Personale Amministrativo e Professionale

La programmazione della dotazione organica per i profili afferenti all'area amministrativa e professionale, è stata determinata in coerenza alle risorse disponibili e alla pedissequa applicazione degli standard previsti per detto personale, attestatisi al valore del 12,4% (valore atteso 14%).

Relativamente al personale ASU presente in azienda pari a n. 147 unità, di cui n. 143 afferenti all'area amministrativa, si è proceduto a considerare nel tetto di spesa l'intero importo annuo netto sostenuto dall'azienda pari ad euro 1.218.000,00.

In conclusione, pertanto, il tetto di spesa netto del personale della nuova dotazione organica, presenta un delta residuale positivo del tetto di spesa assegnato, pari a € 1.217.713 utile alla copertura del costo annuo sostenuto dall'azienda per il personale ASU.

Il Direttore UCC Risorse Umane
Avv. Giovanni Tolomeo

Il Direttore Amministrativo
Dott. Salvatore Torrisi

Il Direttore Sanitario
Dott. Raffaele Elia

Il Direttore Generale
Arch. Angelo Aliquo