



Piano strategico-operativo regionale 2021-2023
recante
“Indicazioni *ad interim* di preparazione e
risposta ad una pandemia influenzale”

Macro Area
**VALUTAZIONE E STIMA DELLE RISORSE
ECONOMICHE E DEL PERSONALE**

Documenti attuativi

1. Modalità di gestione delle risorse del personale



DOCUMENTO ATTUATIVO

Modalita' di gestione delle risorse del personale

Documento Attuativo

MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE DEL PERSONALE

Il presente documento è elaborato nel contesto dell'attuale fase pandemica dell'emergenza da COVID-19. Le analisi e le revisioni effettuate durante la fase di transizione pandemica con ritorno alla fase inter-pandemica suggeriranno dei miglioramenti nei modelli e nei processi utili da aggiornare le raccomandazioni qui contenute, nell'ottica di un percorso dinamico e ciclico di preparazione e risposta alle emergenze (ciclo di preparedness).



ccd7114f



MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE DEL PERSONALE

Fase Interpandemica

Le aziende adottano annualmente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, nel quale dovranno tener conto necessariamente dei fabbisogni di personale del dipartimento di prevenzione, dei servizi territoriali per far fronte alla fase interpandemica.

A tal proposito, le aziende saranno supportate da un processo di benchmark delle risorse umane impiegate nelle diverse aree. Il tutto sarà coordinato nell'ambito del Piano socio Sanitario Regionale che ha individuato, tra le attività strategiche della programmazione regionale, l'assunzione di iniziative per favorire un impiego appropriato delle risorse professionali, ridefinendo modelli operativi, standard e parametri con cui misurare l'organizzazione del lavoro ed il conseguente fabbisogno di personale. In particolare il PSSR sancisce la necessità di definire "le dotazioni standard del personale sanitario, professionale e amministrativo dei servizi sanitari e socio-sanitari necessari a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza (LEA) con riferimento ai bacini territoriali coincidenti con le aziende ULSS". In questo ambito risulta fondamentale procedere con l'adozione di valori minimi di riferimento per l'ambito territoriale e quello dei dipartimenti di prevenzione, che tenga conto delle macro attività che si svolgono presso i servizi, dei volumi di attività nonché degli obiettivi specifici previsti dalla programmazione regionale.

Lo strumento esecutivo dei piani triennali rimane il piano trimestrale, in cui vengono riportate tutte le acquisizioni di personale programmate. I piani trimestrali dovranno contenere un'analitica rappresentazione delle motivazioni poste a fondamento di tali acquisizioni. L'Area Sanità e Sociale potrà autorizzare assunzioni non inserite nei piani trimestrali solo a condizione che le stesse presentino i caratteri dell'eccezionalità e dell'urgenza e siano adeguatamente motivate.



Fase di Allerta Pandemica

Le aziende predispongono il piano di acquisizione delle risorse necessarie per far fronte alla fase pandemica, nell'ambito del Piano Pandemico, nel quale dovranno tener conto necessariamente dei fabbisogni di personale in ambito ospedaliero, del dipartimento di prevenzione, dei servizi territoriali per far fronte alla fase di allerta, con particolare riferimento a:

- Progressiva riorganizzazione e sviluppo dell'offerta specialistica di malattie infettive;
- Progressiva riorganizzazione e sviluppo dell'offerta specialistica di terapia intensiva;
- Progressiva riorganizzazione delle attività dei servizi territoriali;
- Progressiva riorganizzazione delle attività del dipartimento di prevenzione.

Il piano di allerta dovrà prevedere:

- Possibili ri-allocazioni di personale in caso di riorganizzazione dei servizi ospedalieri, territoriali e della prevenzione in ragione dei bisogni emergenti;
- Necessità di potenziamento dei servizi ospedalieri, territoriali e della prevenzione con personale aggiuntivo, indicandone profilo e destinazione;
- Criteri e modalità di utilizzo di istituti straordinari, secondo quanto previsto dalle norme (esempio inserimento medici in formazione specialistica, conferimento di incarichi a personale in quiescenza, inserimento di medici abilitati non specialisti, strumenti eccezionali introdotti in fase emergenziale)

Il Piano relativo alla fase di allerta dovrà essere redatto tenendo conto dei valori di riferimento previsti per i singoli ambiti di attività e di criteri di allocazione efficiente del personale, sanitario e non, impiegato nelle attività coinvolte nella riorganizzazione dei servizi interessati alla fase di allerta.

Lo strumento esecutivo piano di allerta pandemica rimane il piano trimestrale, in cui vengono riportate tutte le acquisizioni di personale programmate per il trimestre in considerazione delle urgenze definite dalle aziende. I piani trimestrali dovranno contenere un'analitica rappresentazione delle motivazioni poste a fondamento di tali acquisizioni.

Nel caso in cui la fase di allerta coincida con le scadenze trimestrali per la presentazione dei piani trimestrali, le aziende potranno presentare le loro istanze con carattere di eccezionalità e saranno valutate oltre la scadenza trimestrale in considerazione della particolare urgenza.



Fase Pandemica

Le aziende predispongono altresì il piano di acquisizione delle risorse necessarie per far fronte alla fase pandemica, nell'ambito del Piano Pandemico, nel quale dovranno tener conto necessariamente dei fabbisogni di personale per il potenziamento dei servizi ospedalieri, del dipartimento di prevenzione, dei servizi territoriali, con particolare riferimento a:

- Riorganizzazione e sviluppo dell'offerta specialistica di malattie infettive;
- Riorganizzazione e sviluppo dell'offerta specialistica di terapia intensiva;
- Riorganizzazione delle attività dei servizi territoriali;
- Riorganizzazione delle attività del dipartimento di prevenzione.

Il piano della fase pandemica dovrà prevedere:

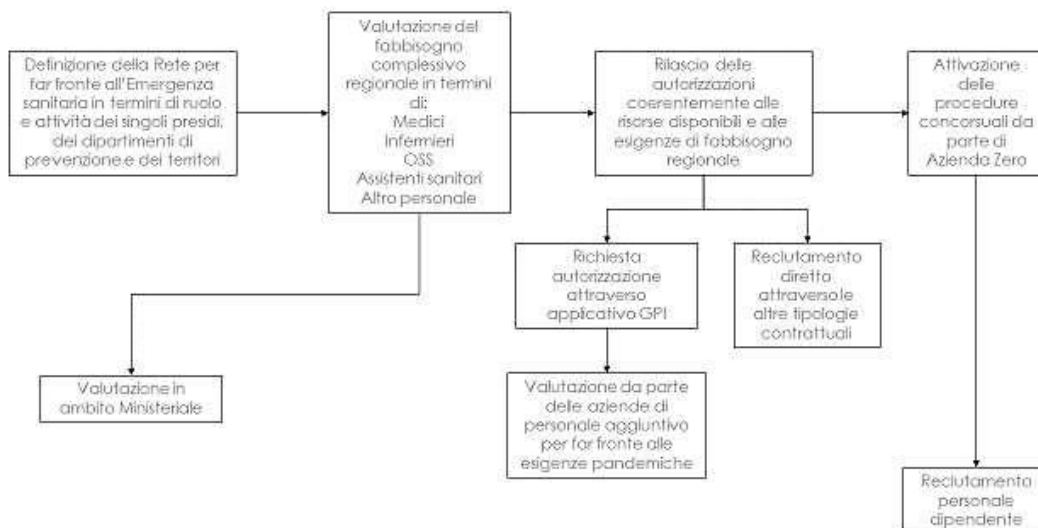
- Possibili ri-allocazioni di personale in caso di riorganizzazione dei servizi ospedalieri, territoriali e della prevenzione in ragione dei bisogni emergenti;
- Necessità di potenziamento dei servizi ospedalieri, territoriali e della prevenzione con personale aggiuntivo, indicandone profilo e destinazione;
- Criteri e modalità di utilizzo di istituti straordinari, secondo quanto previsto dalle norme (esempio inserimento medici in formazione specialistica, conferimento di incarichi a personale in quiescenza, inserimento di medici abilitati non specialisti, strumenti eccezionali introdotti in fase emergenziale).

Il Piano relativo alla fase pandemica dovrà essere redatto tenendo conto dei valori di riferimento previsti per i singoli ambiti di attività e di criteri di allocazione efficiente del personale, sanitario e non, impiegato nelle attività coinvolte nella riorganizzazione dei servizi interessati alla fase pandemica.

Lo strumento esecutivo piano di allerta pandemica rimane il piano trimestrale, in cui vengono riportate tutte le acquisizioni di personale programmate per il trimestre in considerazione delle urgenze definite dalle aziende. I piani trimestrali dovranno contenere un'analitica rappresentazione delle motivazioni poste a fondamento di tali acquisizioni.

Nel caso in cui la fase pandemica non coincida con le scadenze trimestrali per la presentazione dei piani trimestrali, le aziende potranno presentare le loro istanze con carattere di eccezionalità e saranno valutate oltre la scadenza trimestrale in considerazione della particolare urgenza.



Analisi/valutazione dei fabbisogni di personale – reclutamento**Fase di transizione**

Questa fase assume particolare importanza con riferimento alla valutazione degli istituti posti in essere per far fronte alle esigenze necessarie e urgenti.

E' la fase di verifica dei risultati e delle buone pratiche nonché di valutazione dei risultati raggiunti, ne consegue necessariamente una rivalutazione degli strumenti e delle modalità di organizzazione dei servizi nei nelle tre fasi sopra descritte.

