

processi necessari per il presidio delle attività progettuali di innovazione tecnologica, ha determinato una complessiva previsione di n. 117 unità, con una diminuzione **del 3,3%**, mentre le posizioni organizzative di II livello risultano previste in numero pari a n. 49 unità, con un **aumento del 16,7%**.

Le n. 24 posizioni di Responsabile dell'integrazione dei progetti/processi informatici, già previste dalla contrattazione integrativa, come già attualmente avviene, sono ricomprese nel fabbisogno delle posizioni organizzative di I livello.

PROFILO DI VIGILANZA ISPETTIVA

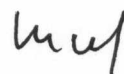
In considerazione dell'esito della sperimentazione introdotta in occasione della rideterminazione delle dotazioni organiche per il triennio 2010/2012, si è ritenuto di confermare la previsione di n. 1 posizione organizzativa di I livello con profilo di vigilanza, presso la Direzione Centrale Rischi.

PROFILO SOCIO-EDUCATIVO

In considerazione della rilevanza del ruolo delle professionalità socio-educative nell'ambito della presa in carico dell'infortunato/tecnopatico, nonché della necessità di garantire il coordinamento della funzione di reinserimento sociale e lavorativo, si è ritenuto di **aumentare** la previgente dotazione organica delle posizioni di I livello delle Strutture della Direzione Generale, tenuto conto delle esigenze operative, rispettivamente, del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra e della Filiale di Roma del Centro Protesi, prevedendo invece **una riduzione** delle posizioni di II livello per la Direzione Centrale Prestazioni Sanitarie, portando così la relativa previsione a n. 4 unità.

PROFILO TECNICO

Per tale tipologia di personale, la dotazione organica è stata distribuita nell'ottica di salvaguardare le funzioni di supporto all'attività dei Professionisti della Consulenza Tecnica per l'Edilizia, prevedendo un contingente complessivo di n. 11 posizioni organizzative di I livello (di cui n. 1 per il laboratorio Contarp centrale), con una diminuzione **del 15,4%**, nonché di n. 12 posizioni



organizzative di II livello (di cui n. 1 per il laboratorio Contarp centrale), con una diminuzione **del 33,3%**.

PROFILO SANITARIO

Il personale con profilo sanitario delle Strutture della Direzione Generale è stato previsto in misura tale da assicurare, per i Centri di Vigorso di Budrio e Volterra, il rispetto dei requisiti organizzativi prescritti per l'accreditamento delle strutture sanitarie.

E' stata individuata n. 1 posizione organizzativa di I livello del profilo professionale sanitario – Infermiere Professionale presso la Sovrintendenza Sanitaria Centrale, per le esigenze di raccordo e coordinamento tra le diverse professionalità sanitarie.

Pertanto la quantificazione dei contingenti previsti è la seguente:

- profilo infermieri: n. 3 posizioni organizzative di I livello, n. 4 posizioni organizzative di II livello, n. 58 appartenenti all'area C, n. 16 appartenenti all'area B;
- profilo fisioterapisti: n. 4 posizioni organizzative di I livello, n. 9 posizioni organizzative di II livello, n. 39 appartenenti all'area C.

DIREZIONI REGIONALI

POSIZIONI FISSE

La localizzazione delle posizioni fisse (Vicario del Dirigente, Responsabile di Ufficio non dirigenziale, Responsabile della funzione di Vigilanza) è stata adeguata all'attuale configurazione delle diverse tipologie di Direzione Regionale, con le modifiche all'assetto organizzativo oggetto della citata determinazione presidenziale n. 196/2013.

Come detto in precedenza, si è previsto che negli Uffici di tipologia dirigenziale la figura di Vicario del Dirigente assorba la titolarità di un processo del relativo ufficio.



Nelle sole Direzioni Regionali di maggiori dimensioni (articolate in due uffici dirigenziali) continua ad essere prevista l'ulteriore posizione fissa di responsabile della funzione di vigilanza ispettiva per il territorio di riferimento, nonché, fino alla completa attuazione del nuovo modello organizzativo dell'Istituto, una seconda posizione di vicario per gli uffici che accorpano le funzioni precedentemente svolte dall'ufficio soppresso.

PROFILO AMMINISTRATIVO

La determinazione del fabbisogno di posizioni organizzative ha tenuto conto dei medesimi indicatori di tipo quantitativo utilizzati nel precedente dimensionamento della dotazione organica regionale (cfr. Tabella A).

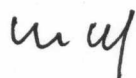
Le posizioni organizzative di I livello sono state quantificate sulla base degli specifici carichi di lavoro relativi alle attività da svolgere (supporto o istituzionale), diversamente ponderati in relazione alla diversa complessità delle Direzioni Regionali, rivisitando in alcuni casi i parametri per il calcolo del numero di detti incarichi.

Infatti, come già operato in precedenza, per le funzioni di supporto è stato considerato il numero di Sedi dirigenziali afferenti alla Direzione Regionale, mentre per le funzioni istituzionali si è avuto riguardo al carico di lavoro complessivo della regione (sommatoria Premi-Infortuni-Rendite), riconsiderando in alcuni casi i *range* individuati in precedenza.

A parziale compensazione delle riduzioni conseguite con il ricorso a tale nuova parametrizzazione, è stata confermata ed ampliata la previsione di un contingente di posizioni organizzative di I livello con profilo amministrativo attribuito ai Direttori Regionali a titolo di "flessibilità", rapportato al portafoglio gestito.

Secondo le medesime logiche sono stati rimodulati i criteri applicati per individuare le posizioni di II livello delle Direzioni Regionali, introducendo anche in questo caso la previsione di ulteriori unità, sulla base dei carichi di lavoro complessivi, quali elementi di flessibilità.

Per quanto riguarda il personale dell'Area C che non riveste posizioni organizzative, la dotazione organica è stata prevista tenuto conto di criteri di



composizione delle équipes di lavoro, assegnando un numero di elementi rapportato alle posizioni organizzative di II livello da conferire (n. 1 per posizione per attività ex POC ed ex Istituzionali, n. 2 risorse per attività ex Strumentali, n. 1 per le posizioni attribuite a titolo di flessibilità – cfr. Tabella A).

La dotazione del personale dell'area B è stata determinata considerando n. 1 elemento per ogni posizione organizzativa di II livello, per ogni Ufficio.

Viene poi previsto un contingente di risorse a titolo di flessibilità, determinato come segue:

- n. 1 risorsa per ogni posizione organizzativa di II livello "flessibile";
- ulteriori risorse, attribuite in relazione alla tipologia della struttura, come illustrato nella Tabella A.

PROFILO INFORMATICO

L'attuale assetto della funzione informatica viene confermato, con la previsione di sole posizioni organizzative di I livello, collocate esclusivamente presso le Direzioni Regionali e quantificate in relazione al numero delle Sedi afferenti alla Direzione Regionale.

I nuovi parametri per la previsione delle posizioni di I livello del profilo informatico sono illustrati nella Tabella C. La riduzione complessiva del contingente è pari **al 17,6%**.

PROFILO DI VIGILANZA ISPETTIVA

L'esigenza del coordinamento della funzione ispettiva a livello regionale viene ribadita con il mantenimento, già descritto, nelle sole Direzioni Regionali di maggiori dimensioni (articolate in due uffici dirigenziali) della posizione fissa già prevista; per le posizioni organizzative di I livello si è mantenuto il criterio relativo alla consistenza del portafoglio PAT, che prevede ora l'attribuzione, di norma, di un elemento ogni 11.000 aziende in gestione (cfr. Tabella C). La riduzione complessiva del contingente è pari **al 21,1%**.



PROFILO SOCIO-EDUCATIVO

È stata confermata la previsione di n. 1 posizione organizzativa di I livello presso ciascuna struttura regionale – esclusa la Direzione Provinciale di Bolzano, che si avvarrà della posizione prevista per la sede omonima.

Il criterio sopra illustrato è rappresentato nella Tabella C.

PROFILO TECNICO

Al fine di calibrare la dotazione organica delle posizioni organizzative di I e II livello del personale con profilo tecnico, incardinate unicamente nelle Direzioni Regionali, alle effettive esigenze connesse alla gestione del patrimonio immobiliare, si è ritenuto di prevedere quale criterio per la determinazione del contingente di personale il numero di particelle catastali gestite nella procedura SIMEA.

È stato altresì considerato il fabbisogno attualmente previsto per la gestione dei laboratori Contarp regionali.

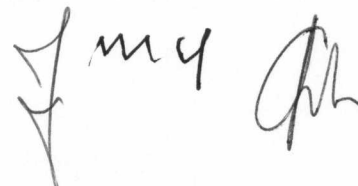
I criteri sopra illustrati sono schematicamente rappresentati nella Tabella C. La riduzione complessiva del contingente è pari **al 23,1%**.

PROFILO SANITARIO

La definizione del contingente del personale con profilo sanitario è stata effettuata in relazione alla necessità di garantire e consolidare il livello di prestazioni offerte all'utenza, oltre che di assicurare la sostenibilità del modello sanitario di recente definizione.

E' stata confermata la scelta di collocare presso le Direzioni Regionali esclusivamente posizioni organizzative di I livello.

In particolare, si è prevista l'attribuzione di n. 2 risorse con posizione organizzativa di I livello (delle quali n. 1 con profilo di Infermiere Professionale e n. 1 con profilo di Tecnico di Radiologia) per le Direzioni Regionali presso le quali è presente il Centro Diagnostico Polispecialistico.



Per favorire il coordinamento delle attività di supporto a livello regionale, è stata inoltre confermata la dotazione di n. 1 risorsa per le Direzioni Regionali prive di Centro Diagnostico Polispecialistico (fatta eccezione per le Direzioni Regionali di minore complessità, per la Sede Regionale di Aosta e per le Direzioni Provinciali di Trento e Bolzano).

Personale dell'Area C: per le Direzioni Regionali sono stati previsti degli elementi di flessibilità, attribuiti in relazione alla tipologia della Struttura, in misura variabile a seconda della complessità delle Direzioni Regionali.

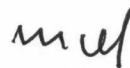
I parametri sopra illustrati sono sinteticamente riportati nella Tabella B.

Infine, nell'ambito del fabbisogno complessivo, è stata creata, come detto, un'apposita "evidenza", relativa al personale dei n. 3 Centri Diagnostici Polispecialistici Regionali di cui il nuovo modello sanitario prevede la progressiva apertura (Veneto, Emilia Romagna, Sardegna).

SEDI TERRITORIALI

La presenza dell'Istituto sul territorio sarà organizzata, garantendo l'invarianza dei servizi all'utenza, in reti di produzione, affidate al governo complessivo del dirigente territoriale, articolate in diverse tipologie di strutture, in relazione alle aree di produzione trattate ed ai carichi di lavoro gestiti, che riferiranno tutte direttamente al dirigente territoriale.

Il modello ipotizzato prevede, poi, la piena integrazione delle funzioni assicurative inerenti il settore marittimo per le prestazioni sanitarie ed economiche (infortuni, rendite e malattie professionali), che verranno gestite con il criterio della residenza/domicilio dell'infortunato, del tecnopatico o del reddituario. Diversamente, per i rapporti con i datori di lavoro, gestiti nelle Sedi situate nelle province ove in precedenza insistevano le Sedi compartimentali della navigazione, è stata nella prima fase di integrazione prevista l'attivazione di una specifica linea di processo.



POSIZIONI FISSE

Le posizioni fisse, a livello territoriale, sono differenziate tra Vicari dei dirigenti e Responsabili di strutture affidate ai funzionari apicali.

Come detto in precedenza, si è previsto che nelle Sedi dirigenziali la figura di Vicario del Dirigente assorba la titolarità di un processo della Sede medesima.

Rispetto all'assetto attuale delle reti di produzione, alcune strutture, non provinciali e con un carico di lavoro ridotto rispetto alla media (portafoglio complessivo in gestione inferiore a n. 15.000 pezzi), saranno affidate alla responsabilità di una risorsa che riveste la posizione organizzativa di I livello. In dette strutture si manterrà, come già attualmente avviene in alcuni casi, la presenza di una specifica linea di processo dedicata al ramo "Aziende e Prevenzione".

Si riporta di seguito (Tabella n. 1) una scheda riepilogativa delle Sedi coinvolte, con espressa indicazione della struttura regionale/direzione provinciale di riferimento.

TABELLA N. 1

SEDE	STR. RIFERIMENTO
TREVIGLIO (*)	BERGAMO
BRENO	BRESCIA
SARONNO (*)	VARESE
ROVERETO	DP TRENTO
VE CENTRO STORICO	VENEZIA
IMOLA	BOLOGNA
PIOMBINO	LIVORNO
JESI	ANCONA
CASSINO	LATINA
CIVITAVECCHIA	ROMA CENTRO
AVEZZANO	L'AQUILA
AVERSA	CASERTA
ALTAMURA	BARI

(*) riclassificazione già effettuata in via sperimentale

PROFILO AMMINISTRATIVO

Il dimensionamento del fabbisogno delle Sedi è stato determinato sulla base della valutazione dei progressi compiuti nel campo dell'informatizzazione delle



mal



attività che hanno originato la revisione dei c.d. "teams di lavoro". Le procedure informatiche esistenti, rispetto alle quali è prevista l'implementazione di nuove funzionalità, consentono di raggiungere un incremento quali-quantitativo della produttività delle risorse amministrative, destinata ad accentuarsi in relazione all'entrata in vigore delle disposizioni normative convergenti nel prescrivere l'obbligatorietà del ricorso a modalità telematiche di comunicazione da e per l'utenza esterna.

La dotazione organica delle posizioni organizzative di I livello è stata riformulata considerando i carichi di lavoro effettivi e la tipologia della Struttura, come schematicamente rappresentato nella Tabella A, apportando alcune modificazioni ai *range* già previsti in precedenza.

In relazione allo specifico contingente, in relazione non soltanto alle due rideterminazioni della dotazione organica da attuare, ma anche alle molteplici disposizioni normative in materia di contenimento dei costi, si è deciso, in attuazione dei criteri riportati nella L. n. 135/2012, di ripensare, pur nell'invarianza dei servizi all'utenza, il modello organizzativo di presidio sul territorio, con forme di presenza più flessibili rispetto alla situazione attuale.

In particolare, si ipotizza la progressiva chiusura delle Sedi, affidate alla responsabilità di una risorsa che riveste la posizione organizzativa di I livello, con carico di lavoro complessivo inferiore ai 4.500 pezzi, distanti di norma meno di 40 km dalla sede vicinior, contemperando in tal modo, come detto, il criterio del dimensionamento degli organici con la valutazione sia della prossimità rispetto ad altra Unità INAIL, sia dei costi derivanti dalla gestione delle attuali Sedi, con particolare riguardo agli oneri relativi ai contratti di locazione passiva attualmente in essere.

Le prestazioni attualmente erogate a beneficio dell'utenza, con particolare riferimento a quelle sanitarie, saranno rese, secondo modalità da definire caso per caso, in relazione a convenzioni con i SSR o con altre Pubbliche Amministrazioni.

Nella pagina seguente si riporta una scheda (Tabella n. 2) che riepiloga le strutture interessate da tale innovazione, che verrà perseguita con la necessaria gradualità da parte delle Direzioni Regionali coinvolte.



may



Al fine di prevedere la dotazione relativa alle posizioni organizzative di II livello sono stati confermati, con riferimento alle diverse attività, gli specifici carichi di lavoro riferiti alle aree Lavoratori (n. infortuni e rendite), Aziende e Prevenzione (per entrambe, n. PAT). È stata inoltre confermata, per ciascuna Sede dirigenziale, la previsione di una posizione di II livello per lo svolgimento delle funzioni di supporto.

TABELLA N. 2

SEDE	D.R.
NOVI LIGURE	PIEMONTE
SALUZZO	PIEMONTE
CIRIE' (*)	PIEMONTE
DOMODOSSOLA	PIEMONTE
GARDONE (*)	LOMBARDIA
VIGEVANO	LOMBARDIA
CITTADELLA (*)	VENETO
SCHIO	VENETO
CERVIGNANO	FRIULI
GENOVA SAMPIERDARENA	LIGURIA
SARZANA	LIGURIA
CARCARE	LIGURIA
LUGO	EMILIA
AULLA	TOSCANA
MASSA	TOSCANA
SENIGALLIA	MARCHE
CIVITANOVA MARCHE	MARCHE
SORA	LAZIO
NETTUNO	LAZIO
CIVITA CASTELLANA	LAZIO
S. AGATA DEI GOTI	CAMPANIA
NAPOLI CAMPI FLEGREI	CAMPANIA
SALA CONSILINA	CAMPANIA
NOCERA INFERIORE	CAMPANIA
MAGLIE	PUGLIA
MANFREDONIA	PUGLIA
PAOLA	CALABRIA
TERMINI IMERESE	SICILIA

(*) innovazione già attuata in via sperimentale

Sono state inoltre attribuite alle Strutture di cui alla Tabella n. 1 posizioni organizzative di II livello legate al ramo "Aziende e Prevenzione", quantificate in relazione allo specifico carico di lavoro.

Per il personale dell'Area C che non riveste posizioni organizzative, la dotazione definita per le Sedi affidate alla responsabilità di una risorsa che riveste la posizione organizzativa di I livello è stata calcolata secondo i criteri di

composizione ottimale del team di lavoro, attribuendo una risorsa per ogni posizione organizzativa di II livello; una risorsa aggiuntiva dell'Area C viene conferita anche alle Sedi di minore complessità, in presenza del portafoglio Aziende. Sono altresì previsti, a titolo di flessibilità, elementi di supporto calibrati in relazione all'organico del personale con profilo amministrativo della Sede (cfr. tabella A).

Le risorse di personale dell'Area B sono state attribuite proporzionalmente alle posizioni organizzative di II livello: nel dettaglio, n. 1 risorsa per ogni sub processo dell'area Aziende e n. 2 risorse per ogni posizione organizzativa di II livello del ramo Lavoratori.

In ordine al profilo amministrativo, le risultanze delle ipotesi presentate comportano, nell'aggregazione tra Direzioni Regionali e Sedi territoriali, la ripartizione dei seguenti contingenti:

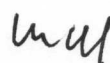
- posizioni organizzative di I livello: riduzione **del 20,1%** (va tenuto però presente che i vicari dei dirigenti assumono la titolarità di un processo, pertanto la riduzione del numero dei processi nelle strutture è di fatto pari a **circa il 3,4%**);
- posizioni organizzative di II livello: riduzione **dell'8,9%**;
- rimanenti risorse dell'area C: riduzione **del 28,8%**;
- risorse dell'area B: riduzione **dell'8,8%**.

PROFILO SOCIO-EDUCATIVO

Anche con riferimento alle Sedi locali, per il personale con profilo socio-educativo è stato confermato l'attuale modello, che prevede la presenza di posizioni organizzative di I livello presso le Sedi dirigenziali e di posizioni organizzative di II livello presso le Sedi non dirigenziali presso capoluoghi di provincia.

In ordine a tale profilo, le risultanze delle ipotesi presentate comportano, nell'aggregazione tra Direzioni Regionali e Sedi territoriali, la ripartizione dei seguenti contingenti:

- posizioni organizzative di I livello: riduzione **del 13%**;



- posizioni organizzative di II livello: **aumento del 33,3%**.

PROFILO SANITARIO

Per questa tipologia di personale sono previste, presso le Sedi, unicamente risorse appartenenti all'Area C e risorse con posizione organizzativa di II livello.

In particolare, la dotazione di posizioni organizzative di II livello è stata rideterminata prevedendo:

- n. 1 risorsa con profilo di Infermiere Professionale per ogni Sede dirigenziale;
- n. 1 risorsa con profilo di Infermiere Professionale per le Sedi non dirigenziali con un carico di lavoro (riferito al numero di infortuni) superiore ai 3.000 pezzi;

Tali risorse, per le sedi dirigenziali e per quelle non dirigenziali con carico di lavoro superiore ai 3.700 pezzi, si aggiungono al contingente del personale dell'area C, mentre, per quelle con carico di lavoro compreso tra 3.000 e 3.700 infortuni, sono previste con corrispondente decremento di n. 1 posizione di addetto area C del relativo profilo.

È inoltre prevista la presenza di n. 1 risorsa con profilo di Tecnico di Radiologia per ogni Struttura dotata di impianto radiologico, ad eccezione degli impianti ubicati presso i Centri Diagnostici Polispecialistici Regionali, per i quali l'esercizio delle funzioni è garantito dal personale con posizione organizzativa di I livello incardinato, come sopra precisato, presso la Direzione Regionale.

La dotazione di risorse con profilo di Fisioterapista è stata calibrata in ragione di n. 2 risorse per ciascuna Struttura con ambulatorio di Fisiokinesiterapia attivo o in via di attivazione e n. 3 risorse per i Centri che registrano un elevato afflusso di utenti (Direzione Regionale per il Piemonte, Milano Porta Nuova, Brescia, Direzione Regionale per la Toscana, Bari).

Per quanto riguarda il personale dell'Area C, di norma, si è prevista n. 1 risorsa del profilo infermieristico per ogni Dirigente Medico (di II e di I livello), nonché n. 1 Infermiere professionale per ciascuna Struttura ove è attivo il servizio di Fisiokinesiterapia.



Per garantire la continuità operativa degli **ambulatori prime cure**, è stato altresì previsto che, in ogni struttura non dirigenziale in cui tale ambulatorio sia presente e il cui carico di lavoro sia superiore a n. 1.000 infortuni annui, il contingente degli infermieri non possa essere inferiore alle n. 2 unità.

Per la dotazione di personale con profilo di collaborazione sanitaria specificamente prevista per i n. 5 ambulatori di Fisiokinesiterapia in via di attivazione (situati presso la Direzione Regionale per il Piemonte e presso le Sedi di Lucca, Chieti, Pescara e Ragusa) stante l'opportunità di operarne l'assegnazione solo successivamente all'apertura dell'ambulatorio, è stata creata **un'apposita "evidenza"** nell'ambito del fabbisogno complessivo.

Parimenti, è stata creata **un' "evidenza"** per le posizioni organizzative di II livello del profilo di tecnico RX relative a strutture per le quali si prevede la chiusura ovvero in cui l'obsolescenza dei macchinari non faccia prevedere la sostituzione degli stessi, tenuto conto dei criteri attualmente vigenti.

In ordine al profilo sanitario, le risultanze delle ipotesi presentate comportano, nell'aggregazione tra Direzioni Regionali e Sedi territoriali, la ripartizione dei seguenti contingenti:

- posizioni organizzative di I livello: **aumento dell'11,5%** relativo ai tecnici RX dei Centri Diagnostici Polispecialistici Regionali;
- posizioni organizzative di II livello: **aumento dell'11,4%**, relativo al profilo sanitario e fisioterapisti, in parte compensato dalla riduzione dei tecnici RX in conseguenza della revisione dei criteri per l'apertura di sale di radiologia e dell'obsolescenza di molti impianti attualmente aperti;
- rimanenti risorse dell'area C: riduzione **dell'8,6%**;

°
° °

In relazione a tutto quanto sopra riportato, vanno effettuate alcune considerazioni finali.



In primo luogo, occorre precisare che, in analogia a quanto avvenuto in occasione delle precedenti rideterminazioni effettuate, verrà strutturato un percorso atto a garantire il **graduale mutamento dell'assetto organizzativo dell'Istituto**, sia nelle Strutture Centrali sia in quelle Territoriali, previa progressiva attuazione delle soluzioni gestionali localmente adottate per la ripartizione dei contingenti complessivamente assegnati, con la conseguenza che l'applicazione "a regime" delle dotazioni organiche non potrà trovare compiuta attuazione prima della data di effettiva attuazione del modello organizzativo.

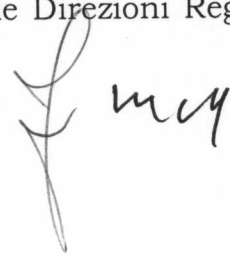
Inoltre, poiché nel percorso di attuazione del nuovo modello sono previste fasi intermedie di verifica, l'ipotesi di ripartizione della dotazione organica sopra descritta potrà subire modificazioni in esito ad eventuali rivisitazioni dell'assetto di cui alla più volte citata determinazione presidenziale n. 196/2013.

Con specifico riferimento alle posizioni dirigenziali di livello generale e non generale, nonché alla dirigenza medica di II livello, si evidenzia sin da ora che, in relazione alla nuova individuazione degli uffici dirigenziali e alla diversa distribuzione dei relativi carichi di lavoro ed organici, si procederà alla revisione della rispettiva pesatura, secondo i termini previsti dagli attuali regolamenti.

Infine, si precisa che l'attuazione della dotazione organica determina, rispetto alla consistenza del personale del comparto EPNE attualmente in forza, la creazione di situazioni di soprannumerarietà, variamente localizzate, relative, principalmente, alle risorse appartenenti all'Area C e rivestenti i profili amministrativo, vigilanza ed informatico, complessivamente considerati. Tali situazioni dovranno essere gestite secondo i principi riportati nella citata L. n. 135/2012, tenute presenti le modifiche intervenute a seguito dell'emanazione del Decreto Legge n. 101/2013, attualmente in fase di conversione.

Si allegano i seguenti documenti:

- le già citate tabelle A, B, C, nelle quali sono riportati i criteri per la ripartizione (rispettivamente, del personale amministrativo, sanitario e appartenente ad altri profili delle aree) per le Direzioni Regionali e per le Sedi Territoriali;



- la tabella riepilogativa dei contingenti proposti, rispettivamente, per le strutture regionali e per l'intera Direzione Generale, con il confronto sia con gli organici della determinazione presidenziale n. 80/2010 (e successive determinazioni direttoriali di ripartizione degli stessi), sia con la forza attuale.



P.O. 1° LIVELLO AMMINISTRATIVI									
risorse	CARICO PER PORTAFOGLIO					CARICO PER N. SEDI DIRIG.			
	Sedi "A" (1)	Sedi "B"	Sedi "C"	DR "A" Ist. (1)	DR "B, C, D" Ist. (B)	FLESSIB.	DR "A" POC, Str. (cad.) (2)	DR "B-C-D" POC e Str. (cad.) (2)	
1	< 18.000	> 18.000	Tutte	< 400.000	< 150.000	< 200.000	< 9	< 6	
2	< 21.000	> 21.000		< 500.000	> 150.000	< 400.000	< 12	> 6	
3	< 42.000	> 42.000		> 500.000		< 500.000	> 12		
4	> 42.000					> 500.000	> 12		

(1) DI CUI UNA ASSEGNATA AL VICARIO (2) PIU' UNA DA ATTRIBUIRE A VICARIO SE UFFICIO DIRIGENZIALE
 SEDI REGIONALI DI MOLISE E BASILICATA: STRUTTURA ORGANIZZATIVA SNELLA COME PER LA DIREZIONE PROVINCIALE DI TRENTO
 SEDI DI TIPO B NON PROVINCIALI CON MENO DI 15.000 PEZZI: RICLASSIFICATE A TIPO "C"
 SEDI DI TIPO "C" CON MENO DI 4.500 PEZZI E PICCOLE DISTANZE (di norma <40 km) DALLA SEDE PIU' VICINA: CHIUSE (PRESIDIO C/O SSN)

P.O. 2° LIVELLO AMMINISTRATIVI									
risorse	Sedi "A", "B", "C"			DD.RR.			DD.RR.		
	Aziende (*)	Lavorat.	Prev. (**)	DR "A" Ist.	DR "B, C, D" Ist.	FLESSIB.	DR "A" POC, Str. (cad.)	DR "B, C, D" POC e Str. (cad.)	
1	< 14.000	< 7.000	< 42.000						
2	< 28.000	< 14.000	> 42.000						< 6
3	< 42.000	< 21.000		< 400.000	< 150.000	< 400.000	< 12	> 6	
4	< 56.000	< 28.000		< 500.000	> 150.000	< 600.000	< 12	> 6	
5	< 70.000	< 35.000		< 600.000		< 600.000	> 12		
6	< 84.000	< 42.000		> 600.000		> 600.000			
7	> 84.000	> 42.000							

+ 1 supporto su tutte le "A"
 (*) ANCHE SULLE SEDI GIA' DI TIPO "B" RICLASSIFICATE "C" PERCHIE' CON MENO DI 18.000 PEZZI E NON PROVINCIALI e su alcune sedi "C"
 (**) TRANNE NELLE SEDI "C", NELLE SEDI CHE GESTISCONO RAPPORTI CON AZIENDE, ANCHE SE NON PRESENTE IL PROCESSO PREVENZIONE
 Aziende e Prevenzione: carico di lavoro in relazione al n. di PAT
 Lavoratori: carico di lavoro in relazione al n. di infornati e di rendite
 DR Istituzionali e supporto: carico di lavoro in relazione al portafoglio
 DR POC e Strumentali: carico di lavoro in relazione al n. di sedi dirigenziali dipendenti

AREA C AMMINISTRATIVI									
risorse	Sedi (per ogni P.O. 2° liv.)			DD.RR. (per ogni P.O. 2° liv.)			Flessibilità (***)		
	Aziende	Lavorat.	Prev. (**)	Supp. (*)	DR Ist.	DR POC	DR Str.		
1	X	X	X	> 15, < 40	X	X	X	X	
2				< 50					
3				> 50					

(*) carico di lavoro in relazione all'organico AMMINISTRATIVI della sede
 (**) ANCHE NELLE SEDI "C" CHE GESTISCONO RAPPORTI CON AZIENDE, ANCHE SE NON PRESENTE IL SUBPROCESSO PREVENZIONE
 (***) DUE ULTERIORI PER LE DD.RR.

AREA B AMMINISTRATIVI (per ogni P.O. 2° liv.)									
risorse	Sedi		DD.RR.		DD.RR.		Flessibilità (*)		
	Aziende	Lavorat.	DR Ist.	DR POC	DR Str.				
1	X	X	X	X	X	X	X	X	
2		X							

(*) DIECI ULTERIORI PER LE DD.RR. TIPO "A", SETTE PER LE DD.RR. DI TIPO "B", "C" E "D"

my

[Signature]

[Signature]

AB

ch

CRITERI PER DETERMINAZIONE FABBRISOGNI PROFILO SANITARIO

DIRIGENTI MEDICI II LIVELLO MED. LEGALE	
1	SSR DDRR TIPO "A" e "B"
1	SEDI DI TIPO "A"
1	SEDI DI TIPO "B" CON N. INFORTUNI > 5.000
eccezioni: DR CALABRIA	
NELLE DD.RR. DI TIPO "C", "D" ED "E" E NELLE DD.PP. IL SSR E' INCARDINATO NELLA SEDE CAPOLUOGO DI REGIONE	

risorse	DIRIGENTI MEDICI I LIVELLO MED. LEGALE			DIRIGENTI MEDICI I LIVELLO FISIATRI
	SSR *	N. INFORTUNI		
1	< 62.000	SEDI "A" < 3.700	SEDI "B" ** < 2.400	SSR < 40.000 INFORTUNI
2	< 125.000	< 6.800	< 4.200	SSR > 40.000 INFORTUNI
3	> 125.000	> 9.900	> 4.200	
4		< 12.500		
5		> 12.500		

* Incarico Referente Medico Prevenzione valutato come carico di lavoro equivalente a 1/5 PAT gestite

* + n. 1 c/o DD.RR. dotate di CDPR

** UNO IN MENO PER QUELLE DI TIPO "B" CON UN D.M. 2° LIV. IN ORGANICO

P.O. 1° LIVELLO SANITARI (SOLO DD.RR.)		PROFILO
risorse		INF.
1	DD.RR. "A", "B", "C" E "D" SENZA CDPR	INF., TECN. RX
2	DD.RR. "A", "B", "C", E "D" CON CDPR	
escluse	DD.PP., DD.RR. "E"	

P.O. 2° LIVELLO SANITARI	
risorse	
1 INF. PROF.	DD.RR. DI TIPO "A", "B", "C"
1 INF. PROF.	SEDI DI TIPO "A"
1 INF. PROF.	SEDI DI TIPO "B" E "C" CON INFORTUNI > 3.000
1 TECN. RX	STRUTTURE CON SALA RX (*)
2 FKT	STRUTTURE CON CENTRO FKT (**)

(*) ad eccezione dei CDPR, presso i quali è presente n. 1 p.o. I liv. RX

(**) previste n. 3 risorse per i Centri FKT presso DR Piemonte, Milano Porta Nuova, Brescia, DR Toscana e Bari, in ragione dell'elevato carico di lavoro gestito

AREA C SANITARI	
risorse	SEDI
1 INF. PROF.	OGNI D.M. (1° O II° LIV)
1 INF. PROF.	STRUTTURE CON CENTRO FKT
1 INF. PROF.	AMB. P.C. IN SEDI CON N. 1. DM E INF. > 1.000

Flexibilità: 1 per DR "A" e "D", 2 per "B" e "C"

CRITERI PER DETERMINAZIONE FABBISOGNI

PROFILO SOCIOEDUCATIVI			
PP.OO.	STRUTTURE		
	Str. Reg.*	Sedi "A"	Sedi "B" Prov.
1° LIV.	X	X	
2° LIV.			X

* ad esclusione della D.P. di Bolzano

PROFILO INFORMATICO (*)	
risorse	n. sedi dip.
2	< 6
3	< 12
4	< 18
5	> 18

(*) SOLO 1° LIV., esclusivamente in D.R.

PROFILO TECNICO (*)		
risorse	P.O. 1° L.	P.O. 2° L.
1	> 250	< 600
2		> 600
3		
4		

(*) SOLO IN D.R., PER C.T.R. (OLTRE A QUELLI CONTARP)
Carico di lavoro in relazione al numero di particelle catastali gestite su SIMEA

P.O. 1° LIV. VIG. (*)	
risorse	
ogni 11.000	1

(*) SOLO IN D.R.
Carico di lavoro in relazione al n. di PAT

UNITA'	PIEMONTE				AOSTA				LOMBARDIA				BOLZANO				TRENTINO				VENETO				FRIULI (COMPRESI MAR.)						
	PRECEDENTE	FORZA	ORGANICO	DIFF. CON PREC.	PRECEDENTE	FORZA	ORGANICO	DIFF. CON PREC.	PRECEDENTE	FORZA	ORGANICO	DIFF. CON PREC.	PRECEDENTE	FORZA	ORGANICO	DIFF. CON PREC.	PRECEDENTE	FORZA	ORGANICO	DIFF. CON PREC.	PRECEDENTE	FORZA	ORGANICO	DIFF. CON PREC.	PRECEDENTE	FORZA	ORGANICO	DIFF. CON PREC.			
Dirig.	I ^o	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1		
	II ^o	10	7	8	-2	1	1	0	17	12	14	-3	2	2	2	0	1	1	1	0	9	8	7	0	4	4	4	0	1		
Medici	II ^o	8	6	7	-1	1	1	15	9	14	-5	1	1	1	0	7	5	6	-1	7	5	6	-1	4	4	4	0	-1			
	I ^o	40	31	39	-1	1	1	68	52	67	-15	4	2	4	0	44	37	39	-5	44	37	39	-5	13	12	13	0	-1			
	Leg.	11	9	9	-2	0	0	25	17	20	-5	-3	2	2	0	13	11	11	-2	1	1	1	0	4	3	4	0	-1			
	Arch.	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0		
	I. CTE	3	1	2	-1	0	0	7	6	5	-2	1	0	0	0	2	2	1	-1	0	3	1	2	-1	2	3	2	0	1		
	Inform.	0	0	0	0	0	0	1	1	0	-1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	-1	0	1	0	0	1		
	Attuari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Profess.	Biologi	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Chimici	3	2	2	-1	0	0	6	4	5	-1	1	1	1	0	3	3	3	0	1	1	1	0	2	2	2	0	0			
	Geologi	3	2	4	1	0	0	4	2	4	0	-2	0	0	2	2	1	0	0	2	1	2	0	-1	2	2	2	0	0		
	Inq. CONIARIP	3	2	3	0	0	0	8	5	8	0	-3	1	0	1	5	5	5	0	2	1	2	0	-1	2	2	2	0	0		
	Ricercaori	2	1	5	3	-4	0	3	0	5	2	-5	1	1	0	2	2	2	4	4	13	9	-9	-4	1	2	2	0	0		
	Tecnologi	4	3	8	4	-5	0	8	7	9	9	-2	0	0	1	4	4	4	13	9	-9	-4	1	2	2	2	0	0			
	Strutt. B	7	7	8	1	-1	0	10	8	9	-1	-1	2	2	2	0	9	9	8	-1	4	4	3	0	4	4	3	0	-1		
RIC.	Vic. Dirig.	10	10	9	-1	1	1	17	17	15	-2	2	2	2	0	1	1	1	0	5	5	5	0	1	4	3	3	-1			
	P.O. 1 ^o liv.	53	46	43	-10	3	1	85	74	74	-11	6	8	6	0	2	7	6	5	-2	48	44	38	-10	6	25	28	18	-7		
	P.O. 2 ^o liv.	101	95	93	-8	2	5	184	172	168	-16	4	17	9	17	0	-8	11	11	11	101	106	95	-6	11	49	44	39	-10		
Amministrati vi	Area C	153	116	104	-49	12	8	281	194	186	-85	8	25	18	22	-3	4	19	15	14	152	107	107	-45	56	27	47	-9	-20		
	Strutt. B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	Vic. Dirig.	5	4	4	-1	0	1	6	11	5	-1	6	2	1	1	-1	1	1	1	0	5	9	4	-1	5	2	5	3	1		
Inform.	P.O. 1 ^o liv.	4	4	4	0	0	0	3	3	3	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	2	5	0	5	1	1	1	0	0		
	P.O. 2 ^o liv.	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Area C	4	4	4	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Vigilanza	UFF. vigil.	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0		
	P.O. 1 ^o liv.	34	31	28	-6	3	1	76	70	62	-14	8	4	4	3	-1	4	4	3	-1	38	30	31	-7	12	12	6	-6			
	P.O. 2 ^o liv.	8	7	7	0	0	0	15	14	13	-2	1	1	1	0	1	1	1	0	7	3	6	-1	-3	3	1	3	0			
Sec. ed.	P.O. 1 ^o liv.	3	3	3	0	0	0	3	3	3	0	3	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	-1	1	1	1	0	-1		
	P.O. 2 ^o liv.	3	3	3	0	0	0	2	3	1	-1	2	0	0	1	1	0	0	0	1	2	2	1	-1	2	1	2	0	-1		
	P.O. 1 ^o liv.	2	2	2	0	0	0	4	4	3	-1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	2	1	0	-2	1	1	1	0	0		
Teen.	P.O. 1 ^o liv.	3	3	3	0	0	0	4	4	3	-1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	3	2	1	-2	1	1	1	0	2		
	P.O. 2 ^o liv.	3	3	3	0	0	0	4	4	3	-1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	3	2	1	-2	1	1	1	0	2		
	P.O. 1 ^o liv.	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0		
Inferm.	P.O. 1 ^o liv.	9	8	12	3	-4	2	15	20	21	6	-1	2	2	3	1	-1	1	4	1	6	9	12	6	-3	-1	2	6	4		
	P.O. 2 ^o liv.	9	8	31	41	-8	-10	2	85	55	76	-9	-21	6	1	5	-1	-4	7	6	0	0	0	0	1	47	39	37	-10		
	Area C	49	31	41	-8	-10	2	85	55	76	-9	-21	6	1	5	-1	-4	7	6	0	0	0	0	1	47	39	37	-10			
Tec. RX	P.O. 1 ^o liv.	1	0	1	0	-1	0	1	0	1	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	P.O. 2 ^o liv.	4	4	3	-1	1	0	8	7	6	-2	1	0	0	0	1	1	1	0	0	9	8	6	-3	2	5	3	5	0		
	P.O. 1 ^o liv.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FKT.	P.O. 2 ^o liv.	6	3	4	-2	-1	0	6	4	8	2	-4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Area C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	San.	126	116	106	-20	10	5	236	184	186	-50	-2	21	20	21	0	-1	15	17	18	124	113	111	-13	2	58	51	50	-8		
RIC.	CTER	3	3	9	6	-6	0	18	16	27	9	-11	1	1	3	2	-3	0	0	13	9	15	2	-6	2	4	2	0			
	Tecn. e Amm.	12	9	13	1	-4	2	15	13	22	7	-9	1	1	3	2	-3	0	0	11	10	18	7	-8	4	3	4	0			
	Amm.	11	10	10	-1	0	1	37	37	37	0	0	1	1	1	0	0	0	0	12	11	11	-1	0	11	10	10	0			
TOTALE (ESCLUSI A)	681	570	581	-100	-11	35	28	31	1233	989	1042	-191	-53	103	79	104	1	-25	81	81	74	7	679	594	596	-83	-2	282	244	243	-39

AP

AP

AP

AP

AP

