

## **RELAZIONE ALLEGATA AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ASL BT 2021 – 2023**

### **Premessa**

Con deliberazione n. 560 del 20/05/2022, avente ad oggetto *“Piano dei Fabbisogni di Personale ASL BT 2020 - 2022 ex art. 6 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. – Presa d’atto DGR n. 387 del 21/03/2022 ed adozione definitiva PTFP”* questa Azienda adottava il Piano del Fabbisogno Triennale di Personale ASL BT 2020 – 2022.

Con deliberazione n. 816 del 30/06/2022 avente ad oggetto *“Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022 -2024 ASL BT. Riapprovazione”* questa Azienda adottava il PIAO 2022 – 2024 ASL BT e, nell’ambito di questo, il Piano Triennale del Personale ASL BT 2021 – 2023.

Con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1818 del 12/12/2022 avente ad oggetto *“Avvio procedure di stabilizzazione del personale del SSR ai sensi dell’art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e dell’art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021. Ulteriori disposizioni in materia di personale. Modifica e integrazione della deliberazione di Giunta Regionale n. 1896 del 22/11/2021”*, che si intende interamente richiamata, la Regione Puglia ha dettato indicazioni operative in merito al PTFP 2021 - 2023, stabilizzazioni e proroghe contratti in essere, come si dirà meglio a seguire.

Tutto ciò premesso,

come già rappresentato nelle Relazioni allegate ai precedenti PTFP, la metodologia utilizzata per la determinazione del fabbisogno di personale tiene conto dei seguenti elementi:

**Linee di indirizzo** per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” adottate con Decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato in GU Sezione Generale n. 173 del 27/07/2018;

**Limiti di spesa** di cui all’art. 11 del D. L. 35/2019, convertito in L. n. 60/2019, e quantificati dalla Regione Puglia con la la DGR n. 1818 del 12/12/2022;

**Prescrizioni ministeriali e regionali su Fabbisogno Ospedaliero**, che hanno fissato i parametri FTE min ed FTE max entro cui individuare il fabbisogno delle strutture ospedaliere;

**DGR 21/12/2018 n. 2416:** Linee guida regionali per l'adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R.;

In ultimo, con la **DGR n. 1818 del 12/12/2022** avente ad oggetto "Avvio procedure di stabilizzazione del personale del SSR ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021. Ulteriori disposizioni in materia di personale. Modifica e integrazione della deliberazione di Giunta Regionale n. 1896 del 22/11/2021", che si intende interamente richiamata, è stato disposto di:

1 di stabilire che il tetto di spesa complessivo del personale, a parziale modifica ed integrazione della deliberazione di Giunta Regionale n. 1896/2021 risulta pari ad € 2.019.359.800

2 di ripartire il tetto di spesa ai fini della predisposizione del PTFP 2021 – 2023 tra le varie Aziende ed Enti del SSR, assegnando a questa Azienda il seguente tetto di spesa

	TETTO DI SPESA	SPESA PRECONSUNTIVA 2022
ASL BT	180.240.658,00	190.888.071,00

La copertura finanziaria della spesa del personale (stimata al 31/12/2022), comprensiva anche della quota di personale da stabilizzare, rinviene dalla quota percentuale di incremento atteso del Fondo Sanitario Regionale, delle cessazioni anno 2023 – 2024 (stimate in circa 22.000.000,00) nonché dall'applicazione delle previsioni, di cui al comma 10 dell'art. 2 del D. L. n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020;

3 di stabilire che, al fine di definire il fabbisogno complessivo del personale del SSR, **le Aziende ed Enti del SSR devono adottare il PTFP 2021 – 2023 entro il 19 dicembre 2022, secondo il vigente modello, definendo gli spazi assunzionali in base alle esigenze assistenziali, in modo tale che si tenga conto anche delle unità di personale da stabilizzare** non ché di quanto espresso in narrativa;

4 di stabilire l'avvio, nell'anno 2023, delle procedure di stabilizzazione del personale del SSR che abbia maturato i requisiti ai sensi dell'art. 20 comma 1 e comma 2 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. e dell'art. 1, comma 268 lett. b) primo periodo della L. n. 234/2021;

5 di stabilire che i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del SSR, nell'ambito della propria autonomia, possono prorogare fino a 36 mesi i contratti attualmente in essere, sempre nel pieno rispetto dei vincoli di spesa e sulla base delle esigenze organizzative;

6 di stabilire che l'attuazione delle previsioni di cui ai predetti punti 4 e 5 rientra nell'autonomia organizzativa e decisionale delle Direzioni Strategiche delle Aziende ed Enti del SSR, in coerenza con le esigenze assistenziali previste dai Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) nonché con le strategie complessive derivanti in particolare da D.M. n. 70/2015, D. <l. n. 34/2020, dal D.M. n. 77/2022 e dal PNRR, nel pieno rispetto del tetto di spesa e dei vincoli di finanza pubblica riportati nel presente provvedimento;

8 di stabilire che con successivo provvedimento di Giunta Regionale è definito il nuovo modello di PTFP per gli anni 2022- 2024, da adottarsi comunque entro il mese di gennaio 2023;

*9 di stabilire che con successivo provvedimento di Giunta Regionale sono definite le linee di indirizzo future in materia di gestione del personale del SSR, al fine di allineare i tetti ed il relativo fabbisogno alle strategie future di programmazione sanitaria.*

Nella Deliberazione di Giunta Regionale n. 1818 del 12/12/2022 viene altresì chiaramente evidenziato che *il potenziamento degli organici del personale del SSR rappresenta una priorità, al fine di consentire il recupero delle attività ordinarie, delle liste d'attesa, nonché, in una prossima prospettiva, l'implementazione e lo sviluppo del modello di sanità ospedaliero e territoriale, delineato dal Decreto Legge n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 nonché dal decreto del Ministero della Salute 23 maggio 2022 n. 77, con il quale è stato adottato il regolamento per la definizione dei modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel SSN.*

### **Modalità di calcolo della Spesa del personale**

La determinazione del costo per singolo profilo e categoria, è stata effettuata secondo il metodo del "costo medio per profilo" includendo le voci retributive che gravano sul bilancio, comprensive degli oneri e dell'IRAP carico Azienda. A questo dato viene poi aggiunta in forma aggregata la spesa rinveniente dalla quantificazione dei fondi contrattuali (comprensiva di oneri ed irap carico Azienda), quantificati includendo gli incrementi derivanti dall'applicazione del cd Decreto Calabria, rapportati al numero di dipendenti previsti dal PTFP.

Al fine del calcolo della spesa di personale, per la verifica del limite di cui all'art. 11 del D. L. 35/2019, convertito in L. n. 60/2019, e quantificato dalla Regione Puglia con la DGR n. 1818 del 12/12/2022:

- Va computata la spesa per personale a t. d., co.co.pro e convenzioni e altre forme di lavoro flessibile, nonché la spesa per i direttori e per consulenze;
- Non va computata la spesa per personale appartenente alle categorie protette (L. 68/1999), come precisato da Circolari della Funzione Pubblica Prot. N. 46078 del 18/10/2010 e Prot. N. 11786 del 22/02/2011;
- Non va computata la spesa per il personale della Sanità Penitenziaria, così come indicato dalla Regione Puglia con prospetto allegato alla comunicazione prot. n. AOO\_168/PROT/17/06/2019/0000714, acquisita al prot. aziendale n. 42230/2019;
- Non va computata la spesa per il personale assunto per l'attivazione della REMS di Spinazzola, ai sensi di quanto previsto dalla L. 9/2012, art. 3 ter, comma 5;
- Non va computata la spesa per il personale per le assunzioni effettuate ai sensi del D.L. n. 18/2020 e del D.L. n. 34/2020;

### **Limiti di spesa lavoro flessibile ex art. 9, comma 28 D. L. 78/2010 e s.m.i.**

Come già rappresentato nelle relazioni allegare ai precedenti PTFP, e tenuto conto delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato già avviate negli anni 2019 - 2020, l'azienda sarebbe stata in grado di ridurre quasi totalmente il ricorso al tempo determinato a decorrere dal 2021.

Tuttavia, con l'insorgenza della emergenza epidemiologica Covid 19, si è reso necessario prevedere, per le annualità interessate, uno specifico Fabbisogno COVID, da coprire mediante tipologie contrattuali espressamente previste dalla normativa (contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, Co.co.co., incarichi libero professionali), strettamente correlate al perdurare dell'emergenza epidemiologica.

Ciò premesso, allo stato attuale, sono presenti n. 255 contratti a tempo determinato di personale non in possesso dei requisiti per la stabilizzazione, come di seguito evidenziato, per i quali per effetto dei contratti in essere/proroghe, si sviluppa una spesa media annua pari a € 12.157.862 (comprensivo di quota media fondi, oneri ed Irap), a fronte di un limite di spesa pari a € 9.928.925.

Profilo	Disciplina	T. D. contratti in essere/proroghe
Direttore Medico Di Struttura Complessa	Urologia	1
Dirigente Amministrativo		1
Dirigente Biologo		7
Dirigente Farmacista		4
Dirigente Medico	Anestesia E Rianimazione	2
Dirigente Medico	Cardiologia	2
Dirigente Medico	Chirurgia Generale	4
Dirigente Medico	Ginecologia E Ostetricia	2
Dirigente Medico	Igiene, Epidemiologia E Sanita' Pubblica	2
Dirigente Medico	Malattie Infettive	4
Dirigente Medico	Medicina E Chirurgia D'Accettazione E D'Urgenza	11
Dirigente Medico	Medicina GeneraleLungodegenti	3
Dirigente Medico	Medicina Nucleare	0
Dirigente Medico	Medicina Trasfusionale	1
Dirigente Medico	Neurochirurgia	0
Dirigente Medico	Neurologia	2
Dirigente Medico	Neuropsichiatria Infantile	0
Dirigente Medico	Organizzazione Servizi Sanitari Di Base	0
Dirigente Medico	Ortopedia E Traumatologia	2
Dirigente Medico	Otorinolaringoiatria	1
Dirigente Medico	Psichiatria	1
Dirigente Medico	Radiodiagnostica	8
Dirigente Medico	Reumatologia	1
Dirigente Medico	Urologia	2
Dirigente Psicologo		0
Dirigente Veterinario	Igiene Degli Allevamenti E Delle Produzioni Zootecniche	1
Collaboratore Prof.Le Amministrativo		15
Collaboratore Prof.Le Assistente Sociale		3
Collaboratore Prof.Le Sanitario Assistente Sanitario		0
Collaboratore Prof.Le Sanitario Dietista		1
Collaboratore Prof.Le Sanitario Fisioterapista		11
Collaboratore Prof.Le Sanitario Infermiere		78
Collaboratore Prof.Le Sanitario Ostetrica		1
Collaboratore Prof.Le Sanitario Tecnico Laboratorio Biomedico		9
Collaboratore Prof.Le Sanitario Tecnico Prevenzione Ambienti E Luoghi		5
Collaboratore Prof.Le Sanitario Tecnico Radiologia Medica		18
Collaboratore Tecnico Professionale		12
Collaboratore Tecnico-Professionale: Tecnologo Alimentare		1
Assistente Tecnico		1
Operatore Socio Sanitario		38

Al riguardo, si rappresenta che la Regione Puglia con la precitata DGR n. 1818 del 12/12/2022 al punto 5 ha stabilito che i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del SSR, nell'ambito della propria autonomia, possono prorogare fino a 36 mesi i contratti attualmente in essere, sempre nel pieno rispetto dei vincoli di spesa e sulla base delle esigenze organizzative.

Al riguardo questa Direzione Strategica si riserva di effettuare successive valutazioni in ordine alla prorogabilità dei contratti in essere ed alla relativa durata, finalizzate al rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 e s.m.i, compatibilmente alla imprescindibile salvaguardia dei Livelli Essenziali di Assistenza.

## Rispetto dell'equilibrio finanziario

Nei prospetti che seguono si evidenzia, per ciascuna delle annualità **2021 – 2023**, la verifica del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 11 del D. L. 35/2019, convertito in L. n. 60/2019, e quantificato dalla Regione Puglia con la la DGR n. 1818 del 12/12/2022:

			Categorie Protette		Carceri /Rems		Verifica Rispetto 1,4%	
	Unità	Costo	Unità	Costo	Unità	Costo	Unità	Costo
Personale Piano dei fabbisogni	4.223	184.933.833	230	7.348.919	63	2.636.158	3.930	174.948.756
Di cui dirigenti			6		11			
Di cui comparto			224		52			
Fondi contrattuali Comprensivi di Oneri e irap		63.806.611		2.542.040		857.413		60.407.158
Altri costi del personale non ricompresi nel costo medio qualifica (inail - indennità di dipartimento)		1.824.453						1.824.453
Stima altri oneri ricompresi nella verifica (Costo Direzione, Costo Consulenze ecc.)		1.000.000						1.000.000
Sterilizzazione quota esternalizzazione servizi								0
<b>TO TALE COSTO</b>		<b>251.564.897</b>						<b>238.180.367</b>
Stima rinnovi contrattuali		-49.685.399		-1.671.607		-693.078		-47.320.714
<b>TO TALE COSTO AL NETTO DEI RINNOVI</b>		<b>201.879.497</b>						<b>190.859.653</b>
Spesa Covid D.L. n. 18/2020 - D.L. n. 34/2020								<b>15.506.589</b>
Stima rinnovi contrattuali Spesa Covid								<b>3.941.328</b>
<b>DIFFERENZA</b>								<b>179.294.393</b>

## STRUMENTI E OBIETTIVI DEL RECLUTAMENTO DI NUOVE RISORSE E DELLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INTERNE

Nel triennio di riferimento questa Azienda procederà alla copertura dei posti vacanti, determinati come differenza tra il PTFP 2021 – 2023 e il personale in servizio a tempo indeterminato, fatta eccezione per le categorie protette e per le procedure interne di cui si dirà nell'apposito paragrafo, prioritariamente mediante il ricorso alle procedure di stabilizzazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente e nel rispetto delle indicazioni regionali, tenuto altresì conto delle procedure concorsuali già bandite.

### Categorie Protette

La L. 12/03/1999 n. 68 recante le "norme per il diritto al lavoro dei disabili", ha come finalità la promozione e l'inserimento dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Tenuto conto che, così come risultante dal prospetto informativo annuale 2022, aggiornato rispetto alle assunzioni/cessazioni a tutto giugno 2022, si rilevano le seguenti scoperture:

	<b>Quota di riserva prospetto informativo annuale 2022</b>	<b>n. dipendenti attualmente in servizio</b>	<b>Scopertura</b>
<b>L. 68/99 art. 18 Categorie Protette</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>7</b>
<b>L. 68/99 art. 1 Disabili</b>	<b>201</b>	<b>137</b>	<b>64</b>
			<b>71</b>

Questa Azienda, con il presente PTFP, prevede l'assunzione, di n. 71 posizioni scoperte ai sensi della L. 68/99, individuando le seguenti unità di personale, distinte per profilo professionale, da coprire:

<b>Profilo</b>	<b>Categorie Protette da assumere</b>
Dirigente Tecnologo Alimentare	2
Collaboratore Prof.Le Assistente Sociale	5
Collaboratore Prof.Le Sanitario Assistente Sanitario	4
Collaboratore Prof.Le Sanitario Dietista	1
Collaboratore Prof.Le Sanitario Educatore Professionale	3
Collaboratore Prof.Le Sanitario Fisioterapista	2
Collaboratore Prof.Le Sanitario Logopedista	2
Collaboratore Prof.Le Sanitario Tecnico Laboratorio Biomedico	2
Collaboratore Prof.Le Sanitario Tecnico Neurofisiopatologia	1
Collaboratore Prof.Le Sanitario Terapista Neuro E Psicomotricità Età Evolutiva	2
Collaboratore Prof.Le Tecnico Programmatore	1
Collaboratore Prof.Le Tecnico Statistico	2
Collaboratore Tecnico Professionale	6
Collaboratore Tecnico-Professionale: Tecnologo Alimentare	2
Assistente Amministrativo	9
Assistente Tecnico	4
Coadiutore Amministrativo	7
Massaggiatore/Massofisioterapista (Bs)	1
Operatore Tecnico Ced	12
Commesso	3
	<b>71</b>

mediante stipula di convenzione con l'ARPAL Puglia per la copertura della quota d'obbligo nei limiti numerici e di profilo individuati dal PTFP e/o previsione di quota di riserva nell'ambito di procedure concorsuali.

### **Progressioni interne**

Sono attualmente in corso le procedure interne ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017 (modificato dall'art. 1, comma 1ter della L. n. 8/2020 "Milleproroghe" e s.m. e i.), già programmate con il PTFP 2021 – 2023 adottato con deliberazione n. 816 del 30/06/2022, per i seguenti profili professionali:

<b>Profili</b>	<b>Progressione Carriera</b>
Collaboratore Prof.Le Amministrativo	4
Collaboratore Tecnico Professionale	3
Assistente Amministrativo	4
Coadiutore Amministrativo	3
Coadiutore Amministrativo Senior	1

L'entrata in vigore del nuovo CCNL Comparto 2019 -2021 in data 03/11/2022, prevedente il nuovo sistema di classificazione del personale non consente l'espletamento della procedura per i restanti profili senior per i quali, con deliberazione n. 816 del 30/06/2022 era stata altresì prevista la procedura di progressione ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017 (modificato dall'art. 1, comma 1ter della L. n. 8/2020 "Milleproroghe" e s.m. e i.).

### **Rispetto parità di genere nelle commissioni di concorso**

Nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi, relativamente al rispetto della parità di genere, si rappresentano di seguito le azioni poste in essere:

- nel predisporre gli elenchi del personale per il sorteggio, tutto il personale di genere femminile presente per il profilo e disciplina (se dirigenti) viene riportato in un elenco separato da cui viene sorteggiato almeno uno dei 2 componenti e ciò al fine di garantire che nelle commissioni vi sia almeno un componente di genere femminile.

