

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 10 maggio 2023, n. 640

Attuazione deliberazione di Giunta regionale n. 412 del 28/03/2023. Disposizioni in materia di personale del S.S.R. e Sanitaservice e modifica deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023.

L'Assessore alla Sanità, Benessere animale, Controlli interni, Controlli connessi alla gestione emergenza Covid-19, sulla base dell'istruttoria espletata dal funzionario istruttore e dai responsabili P.O. e confermata dal Dirigente del Servizio "Strategie e Governo dell'Assistenza Territoriale – Rapporti Istituzionali e Capitale Umano SSR" e dai Dirigenti delle Sezioni "Strategie e Governo dell'Offerta" e "Amministrazione, Finanza e Controllo in Sanità - Sport per Tutti", riferisce quanto segue:

Premesso che:

1. l'art. 1. comma 180 della legge 311/2004, richiamato dal comma 97 dell'art. 2 della L.191/2009, stabilisce che nelle situazioni di squilibrio economico-finanziario la Regione procede ad una ricognizione delle cause dello squilibrio ed elabora un programma operativo di riorganizzazione, di riqualificazione o di potenziamento del Servizio Sanitario Regionale, di durata non superiore al triennio (piano di rientro);
2. l'art. 2 della Legge 23 dicembre 2009, n. 191, con riferimento alla regione sottoposta al piano di rientro, dispone al comma 80, che *"[...] Gli interventi individuati dal piano sono vincolanti per la regione, che è obbligata a rimuovere i provvedimenti, anche legislativi, e a non adottarne di nuovi che siano di ostacolo alla piena attuazione del piano di rientro. A tale scopo, qualora, in corso di attuazione del piano o dei programmi operativi di cui al comma 88, gli ordinari organi di attuazione del piano o il commissario ad acta rinvenivano ostacoli derivanti da provvedimenti legislativi regionali, li trasmettono al Consiglio regionale, indicandone puntualmente i motivi di contrasto con il Piano di rientro o con i programmi operativi. Il Consiglio regionale, entro i successivi sessanta giorni, apporta le necessarie modifiche alle leggi regionali in contrasto, o le sospende, o le abroga. Qualora il Consiglio regionale non provveda ad apportare le necessarie modifiche legislative entro i termini indicati, ovvero vi provveda in modo parziale o comunque tale da non rimuovere gli ostacoli all'attuazione del piano o dei programmi operativi, il Consiglio dei Ministri adotta, ai sensi dell'articolo 120 della Costituzione, le necessarie misure, anche normative, per il superamento dei predetti ostacoli".* Al comma 81, che *"la verifica dell'attuazione del piano di rientro avviene con periodicità trimestrale e annuale, ferma restando la possibilità di procedere a verifiche ulteriori previste dal piano stesso o straordinarie ove ritenute necessarie da una delle parti. I provvedimenti regionali di spesa e programmazione sanitaria, e comunque tutti i provvedimenti aventi impatto sul servizio sanitario regionale indicati nel piano in apposito paragrafo dello stesso, sono trasmessi alla piattaforma informatica del Ministero della salute, a cui possono accedere tutti i componenti degli organismi di cui all'articolo 3 della citata intesa Stato-regioni in materia sanitaria per il triennio 2010-2012. Il Ministero della salute, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nell'ambito dell'attività di affiancamento di propria competenza nei confronti delle regioni sottoposte al piano di rientro dai disavanzi, esprime un parere preventivo esclusivamente sui provvedimenti indicati nel piano di rientro".*

Richiamato l'art. 1 della legge regionale 9 febbraio 2011 n. 2 con il quale è stato approvato l'Accordo sottoscritto il 29 novembre 2010 tra il Ministro della salute, il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Presidente della Giunta regionale, con l'allegato *"Piano di rientro e di riqualificazione del Sistema sanitario regionale 2010-2012"*.

Con la deliberazione di Giunta regionale 412 del 28/03/2023, tenuto conto che i costi del SSR superano le risorse trasferite ed incassate ed il disavanzo per l'esercizio 2022 si dovrebbe attestare a circa 450 milioni di euro è stato previsto, tra l'altro:

- ✓ di dare mandato ai Dirigenti delle Sezioni e al Direttore del Dipartimento Promozione della Salute di predisporre, entro 20 giorni dalla data di approvazione del presente provvedimento, l'istruttoria utile

alla presentazione da parte dell'Assessore al ramo alla Giunta Regionale di specifici provvedimenti e/o Proposte di Legge (PdL) di programmazione e indirizzo inerenti le seguenti misure urgenti e non differibili per l'incremento dell'attività produttiva, nonché per il contenimento della spesa sanitaria e la qualificazione gestionale e organizzativa negli ambiti ove si registrano maggiori criticità:

- a) incremento dei livelli quali-quantitativi della produzione almeno pari a quella rilevati nell'anno 2019, tenuto conto delle assunzioni e delle stabilizzazioni di personale, nonché degli atti di riorganizzazione adottati (ospedaliera e territoriale), notificati alle Direzioni strategiche e che dovranno essere pienamente attuati, con puntuale registrazione dei dati di produzione, come previsto dai provvedimenti inerenti agli obblighi informativi;
- b) il contenimento della spesa per il personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, prevedendo che tutte le tipologie di reclutamento di personale del SSR del comparto e della dirigenza, ivi comprese le assunzioni a tempo determinato e indeterminato, nonché il conferimento di nuovi incarichi di direzione di struttura complessa e di struttura semplice di tutte le articolazioni aziendali, di direzione di Dipartimento ospedaliero e territoriale, di direzione dei Distretti Socio Sanitari, potranno essere effettuate previa autorizzazione da parte della Giunta Regionale, sulla base di eventuali esigenze documentate rappresentate dal Direttore Generale delle Aziende Sanitarie Locali, delle Aziende Ospedaliere-Universitarie e degli I.R.C.C.S. pubblici per le quali sia, ad ogni modo, attestato il rispetto dei Piani Triennali di Fabbisogno del Personale, dei PIAO e dei relativi tetti di spesa assegnati, nei limiti del Fondo Sanitario Regionale annuale.

Inoltre, con riferimento alla spesa del personale del S.S.R., si richiamano:

- l'articolo 6, comma 7, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella L. 30 luglio 2010, n. 122 in materia di spesa per studi e incarichi di consulenza;
- l'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 in materia di spesa del personale a tempo determinato ;
- l'articolo 5 del D.Lgs. 75/2017, nel modificare l'articolo 7 del D.Lgs. 165/2001, ha inserito il comma 5 bis, che vieta alle pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in *“prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”*;
- l'articolo 23, comma 2, del D. D.Lgs. 75/2017, in materia di incremento delle risorse del trattamento accessorio del personale nonché la nota n. 179877 del 1° settembre 2020 il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, in risposta a una richiesta di parere della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, ha fornito chiarimenti di ordine interpretativo e applicativo della predetta disposizione legislativa;
- l'articolo 11 del D.L. n. 35/2019, convertito dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, da ultimo modificato dall'art. 1, comma 269, della L. 30 dicembre 2021, n. 234, che ha introdotto, a decorrere dal 2019, rispetto a quanto stabilito dall'articolo 2, commi 71, 72 e 73 della L. 191/2009 s.m.i., nuove regole in materia di spesa per il personale per gli enti del Servizio Sanitario Nazionale;

Si aggiunga che alcune proposte emendative al Disegno di Legge di conversione del Decreto Legge 30 marzo 2023, n. 34, recante *“Misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali”*, disciplinano ulteriormente le procedure di reclutamento del personale del Servizio Sanitario Nazionale, prevedendo specifiche indicazioni su alcune forme contrattuali. Pertanto, eventuali nuove disposizioni nazionali in materia di personale del S.S.N., rivenienti dalla conversione in legge del citato Decreto, si intendono integralmente recepite.

Considerato che:

- con la deliberazione di Giunta Regionale n. 1492 del 28.10.2022, ad oggetto *“Relazione in materia di gestione del personale del SSR e di Sanitaservice – Ricognizione - Presa d’atto Documento Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome 22/154/CR7a/C7”*, la Giunta Regionale ha proceduto, all’approvazione della *“Relazione in materia di gestione del personale del SSR e di Sanitaservice”*, consistente nella puntuale analisi del personale assunto dalle Aziende Sanitarie ed IRCCS, nonché il relativo impatto sulla spesa personale del S.S.R., altresì disponendo per tutte le assunzioni di personale, ivi comprese quelle rientranti nei PTFP aziendali e, dunque, nei rispettivi tetti di spesa, la necessaria preventiva autorizzazione da parte del Dipartimento *“Promozione della Salute e del Benessere Animale”*;
- con la deliberazione di Giunta Regionale n. 1818 del 12/12/2022, 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”*, la Giunta Regionale ha tra l’altro proceduto:
 - a rideterminare i tetti di spesa delle Aziende ed Enti del SSR – nel rispetto del tetto di spesa regionale di euro 2.019.359.800 ex artt. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 e 11, D.L. 35/2019 conv. in L. n. 60/2019 come di seguito riportato:

AZIENDA	TETTO DI SPESA
ASL BA	450.226.571 €
ASL BR	180.662.857 €
ASL BT	180.240.658 €
ASL FG	177.760.640 €
ASL LE	371.911.293 €
ASL TA	249.546.859 €
AOU “POLICLINICO” DI BARI	209.773.429 €
AOU “OSPEDALI RIUNITI” DI FOGGIA	141.355.186 €
IRCCS “G. PAOLO II”	35.152.116 €
IRCCS “S. DE BELLIS”	22.730.191 €
TOTALE	2.019.359.800 €

Si evidenzia altresì che nella citata DGR n. 1818/2022 è altresì riportata una colonna denominata *“SPESA PRECONSUNTIVA 2022”*, quale spesa preconsuntiva al 31/12/2022 e prevista per l’anno 2023, a copertura degli ulteriori oneri derivanti anche dalle stabilizzazioni e dalle eventuali proroghe/comandi previsti, per un importo pari a complessivi € 2.045.591.766. Tale spesa, in coerenza con le intervenute disposizioni nazionali in materia di spesa e come precisato nel predetto atto deliberativo, *“trova copertura finanziaria nella quota percentuale di incremento atteso del Fondo Sanitario Regionale, dalle 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”* ed il cui dettaglio per ciascuna Azienda ed Ente del SSR è riportato nella medesima DGR n. 1818/2022.

Inoltre, sempre con la D.G.R n. 1818/2022, la Giunta Regionale ha tra l’altro proceduto:

- a prevedere che, *“a far data dal giorno successivo alla notifica del presente provvedimento alle Direzioni Strategiche, ad eccezione della procedura di stabilizzazione:*
 - a) *tutte le nuove assunzioni, anche se previste nel PTFP, dovranno essere preventivamente autorizzate dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;*
 - b) *le economie derivanti dalla cessazione del personale in servizio non potranno essere utilizzate senza la preventiva autorizzazione del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale. Pertanto,*

anche la sostituzione del personale cessato è soggetta ad autorizzazione preventiva da parte del citato Dipartimento;

- c) l'eventuale incremento del tetto di spesa, a valere sull'anno 2024, è assegnato alle Aziende che ed Enti del SSR sulla base delle future strategie di programmazione sanitaria ospedaliera e territoriale;*
- d) non potranno essere banditi nuovi concorsi e, dunque, non potranno essere richiesti sorteggi per la designazione del componente regionale della relativa Commissione, senza la preventiva autorizzazione del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale".*

Atteso, altresì, che la Regione Puglia è attualmente in Piano Operativo e considerato, dunque, che il rispetto dei vincoli di spesa e le esigenze di finanza pubblica rappresentano i principi cardine dell'azione amministrativa, la medesima DGR n. 1818/2022 ha altresì stabilito, che *"l'inosservanza delle indicazioni operative di cui al presente provvedimento comporterà nell'immediato l'avvio del procedimento di decadenza del Direttore Generale ex art. 2, co. 5 del D.Lgs n. 171/2016 s.m.i., come previsto dalla D.G.R. n. 1487 del 2/8/2019 di approvazione degli schemi di contratto per i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del S.S.R"*.

Ad ogni buon conto, si rende necessario precisare che con la citata DGR 1818/2022 è stato espressamente richiamato l'art. 2, commi 1, 5 secondo periodo e 7 del D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020, il quale ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2021, un finanziamento per la Regione Puglia pari a complessivi € 22.981.458, al fine di rafforzare strutturalmente il Servizio sanitario regionale in ambito ospedaliero, tramite l'incremento di attività in regime di ricovero in Terapia Intensiva e in aree di assistenza ad alta intensità di cure, rendendo strutturale la risposta all'aumento significativo della domanda di assistenza in relazione alle successive fasi di gestione della situazione epidemiologica correlata, ai suoi esiti e a eventuali accrescimenti improvvisi della curva pandemica.

Considerato inoltre che il richiamato D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 ha previsto, all'art. 1, commi 10 e 11, un ulteriore finanziamento per la Regione Puglia pari a ulteriori complessivi € 50.807.656, nell'ambito di specifiche finalità volte al potenziamento strutturale dell'assistenza territoriale di cui ai commi 4, 5 e 8.

Dato atto che il medesimo art. 1, commi 10 e 11 del D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 ha inoltre autorizzato le Regioni e le province autonome, *"anche in deroga ai vincoli previsti dalla legislazione vigente, ad incrementare la spesa di personale, [...] a decorrere dal 2021 per l'attuazione dei commi 4, 5 e 8 fino agli importi indicati nella tabella di cui all'allegato B annesso al presente decreto, a valere sulle risorse di cui al comma 11"*.

Dato atto che il medesimo, in analogia, all'art. 2, comma 7 del D.L. n. 34/2020 ha inoltre autorizzato le Regioni e le province autonome ad incrementare la spesa di personale *"anche in deroga ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa di personale, da ripartirsi, a decorrere dall'anno 2021, a livello regionale come indicato nelle colonne 6 e 7 della tabella di cui all'allegato C annesso al presente decreto"*.

Come esplicitato nelle tabelle di cui agli allegati B e C al richiamato D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020, per ciascuna delle finalità ivi previste nell'ambito del potenziamento strutturale dell'assistenza ospedaliera e territoriale, sono assegnati alla Regione Puglia, a decorrere dall'anno 2021, quindi con vincolo di destinazione, gli importi di seguito indicati:

ART. DL 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020	COMMA	FINALITÀ ASSISTENZIALI VINCOLATE	FINANZIAMENTO REGIONE PUGLIA
Art. 1	comma 4	Assistenza Domiciliare Integrata (ADI)	17.898.238,50 €
	comma 5	Infermiere di famiglia o di comunità	31.784.417,54 €
	comma 8	Centrali Operative di coordinamento delle attività sanitarie e sociosanitarie territoriali	1.125.000,00 €

Art. 2	comma 5	Potenziamento trasporto dedicato	5.506.650,00 €
	commi 1 e 7	Potenziamento Terapia Intensiva e reparti alta intensità di cure	17.474.808,00 €
TOTALE			73.789.114,04 €

Tenuto conto che per l'assunzione del personale rispetto alle attività istituzionali (LEA), previste dalla programmazione sanitaria regionale – ospedaliera e territoriale - il tetto di spesa regionale, assegnato con la deliberazione di Giunta regionale n. 1818 del 12/12/2022, è da intendersi quale limite invalicabile per la spesa del personale.

Con il citato Decreto Legge n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020, è stato stabilito che le Regioni possono incrementare la spesa di personale, anche in deroga ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia per le sole finalità sopra descritte (art. 1, commi 4, 5 e 8 e art. 2 commi 1, 5 e 7) e per le sole finalità espressamente individuate dal legislatore nazionale. Dunque, il finanziamento aggiuntivo, rispetto al tetto di spesa (ex articolo 11 del D.L. n. 35/2019, convertito dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, da ultimo modificato dall'art. 1, comma 269, della L. 30 dicembre 2021, n. 234), nasce dall'esigenza di qualificare ulteriormente la spesa sanitaria per il personale S.S.R., dedicando la quota di finanziamento al potenziamento di specifici settori dell'assistenza ospedaliera e territoriale.

Considerato che l'art. 1, comma 274, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, dispone altresì che «al fine di assicurare l'implementazione degli standard organizzativi, quantitativi, qualitativi e tecnologici ulteriori rispetto a quelli previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per il potenziamento dell'assistenza territoriale, con riferimento ai maggiori oneri per la spesa di personale dipendente, da reclutare anche in deroga ai vincoli in materia di spesa di personale previsti dalla legislazione vigente limitatamente alla spesa eccedente i predetti vincoli, e per quello convenzionato».

Con successivo Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022 recante "Riparto delle risorse per il potenziamento dell'assistenza territoriale", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 86 del 12/04/2023, è stato ripartito il finanziamento alle Regioni, con decorrenza dal 2022 e fino al 2026, per le seguenti finalità rivenienti dalla programmazione ex D.M. n. 77/2022 e PNRR e, precisamente: Unità di Continuità Assistenziale, Centrali Operative Territoriali, Ospedali di Comunità e Case di Comunità.

Con il Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022 è stato assegnato alla Regione Puglia un finanziamento - anni 2022 e 2023 - così ripartito:

Finanziamento ex Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022	numero	finanziamento		totale aggiustato per popolazione
		anno 2022	anno 2023	
Unità di Continuità Assistenziale	40	4.496.000,00 €	6.744.000,00 €	
Centrali Operative COT	40	1.564.000,00 €	1.564.000,00 €	
Case della Comunità	120		2.257.222,00 €	
TOTALE FINANZIAMENTO PUGLIA		6.060.000,00 €	10.565.222,00 €	10.570.950,00 €

Rispetto al predetto finanziamento, di cui al D.L. n. 34/2020 e al D.M. 23 dicembre 2022, occorre precisare che la spesa del personale preconsuntiva al 31/12/2022 della Regione Puglia risultava complessivamente pari ad €2.045.591.766 €, come da tabella riportata nella deliberazione di Giunta regionale n. 1818/2022, determinata anche dalla quota di spesa di personale che aveva, altresì, maturato i requisiti per la stabilizzazione, 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.

Si aggiunga che i Ministeri affiancanti, come da verbale della "Riunione congiunta del Tavolo Tecnico per la verifica degli Adempimenti Regionali con il Comitato Permanente per la Verifica dei Livelli Essenziali di

Assistenza”, tenutasi in data 28/03/2023, hanno nuovamente evidenziato l’incremento del costo del personale dipendente del Servizio Sanitario Regionale pugliese, richiedendo una riflessione della regione in merito alla relativa sostenibilità economica, anche in considerazione degli effettivi fabbisogni rispetto alla programmazione delle assunzioni per le specialità necessarie. Richiedono, inoltre, alla regione notizie sulla produttività del personale del SSR che risulta in significativo aumento numerico rispetto al periodo pre Covid.

Sulla base delle considerazioni sopra espresse, come già precisato con la deliberazione di Giunta regionale n. 1818/2022, la quota eccedente il tetto di spesa ha trovato copertura attingendo dal finanziamento ministeriale ex D.L. n. 34/2020, verificata la coerenza del personale assunto con le finalità assistenziali previste dalla normativa in materia.

Pertanto, con riferimento all’ulteriore finanziamento, ex D.M. n. 34/2020 e Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022, si rimanda a successivo provvedimento di Giunta regionale, che tenga conto della programmazione ospedaliera e, soprattutto territoriale, di ciascuna Azienda ed Ente del Servizio Sanitario Regionale nonché della verifica puntuale della produttività di ciascuna unità operativa/servizio.

Appare evidente che una quota parte del personale già assunto e recentemente stabilizzato dovrà essere dedicato alle attività assistenziali espressamente previste dagli articoli 1 e 2 D.L. n.34/2020 convertito in Legge n. 77/2020.

Per quanto innanzi, in fase di definizione dei Piani del Fabbisogno di Personale (PTFP), a decorrere dal triennio 2022-2024, le Aziende ed Enti del SSR devono tener conto delle suindicate finalità previste dal D.L. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 nell’ambito del potenziamento strutturale dell’assistenza ospedaliera e territoriale .

Considerato che con deliberazione n. 261 del 06/03/2023 ad oggetto *“Linee guida per l’adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) Aziende ed Enti del SSR. Modifica ed integrazione DGR n. 2416/2018 e DGR n. 2452/2019. Recepimento “Metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio Sanitario Nazionale” ex schema Decreto ministeriale di cui all’Intesa Conferenza Stato-Regioni Rep. Atti n. 267/CSR del 21/12/2022”*, la Giunta Regionale ha proceduto all’aggiornamento del modello di predisposizione dei PTFP aziendali ed ha fornito indicazioni circa la metodologia da adottare per la quantificazione dei costi del personale previsti nei PTFP aziendali, stante la necessità di restituire maggiore evidenza del fabbisogno di personale ospedaliero e territoriale rispetto anche ai volumi di attività e al ruolo dell’ospedale nell’ambito della rete ed alle attività attribuite a ciascuna struttura territoriale, tenendo conto delle necessità aziendali di assicurare, in termini di efficienza e qualità, l’offerta assistenziale erogata.

Con riferimento alla quantificazione dei costi derivante da rinnovi contrattuali intervenuti successivamente all’anno 2004, la citata deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023 ha determinato la quota pari al -17,4% quale percentuale standard che ciascuna Azienda ed Ente del SSR deve applicare rispetto al costo complessivo del fabbisogno di personale previsto nei PTFP 2022-2024.

Preso atto che la suddetta quota percentuale standard pari al -17,4% non ricomprende i rinnovi contrattuali derivanti dall’applicazione del CCNL Comparto Sanità Pubblica relativo al triennio 2019-2021 e, per il personale dei ruoli dirigenziali, l’anticipazione economica (cd. “indennità di vacanza contrattuale”) prevista dall’articolo 47-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 fino al rinnovo dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Pertanto, si ritiene opportuno procedere alla parziale modifica della deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023, determinando, con riferimento ai PTFP 2022-2024 e salvo ulteriori aggiornamenti contrattuali, le seguenti quote percentuali:

- una quota pari al -20,80% quale percentuale standard che ciascuna Azienda ed Ente del SSR deve applicare rispetto al costo complessivo del fabbisogno di personale del Comparto, comprensiva dei rinnovi contrattuali derivanti dall’applicazione del CCNL Comparto Sanità Pubblica relativo al triennio 2019-2021 e dell’anticipazione economica (cd. “indennità di vacanza contrattuale”) prevista dall’articolo 47-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;

- una quota pari al -17,72% quale percentuale standard che ciascuna Azienda ed Ente del SSR deve applicare rispetto al costo complessivo del fabbisogno di personale dei ruoli dirigenziali, comprensiva dell'anticipazione economica (cd. "indennità di vacanza contrattuale") prevista dall'articolo 47-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 fino al rinnovo dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Si aggiunga che con nota prot. n. AOO_183 – 0006635 del 27/04/2023 sono state fornite puntuali indicazioni in merito alle previsioni di cui all'art. 1, commi 293, 604 e 612 della Legge nn. 234/2021.

Considerato che la medesima deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023 ha altresì autorizzato la competente Sezione regionale "Strategie e Governo dell'Offerta" a provvedere all'adeguamento del modello del PTFP, in ragione di eventuali revisioni alle vigenti disposizioni regionali e nazionali in materia di riordino della rete ospedaliera, di riorganizzazione della rete assistenziale territoriale, nonché di disposizioni nazionali in materia di spesa del personale.

Si ritiene pertanto altresì opportuno prevedere l'integrazione, con apposito atto dirigenziale della competente Sezione "Strategie e Governo dell'Offerta", del modello di predisposizione dei PTFP aziendali, già adottato con deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023, con un apposito prospetto di dettaglio che dia evidenza del fabbisogno di personale previsto da ciascuna Azienda ed Ente del SSR per l'attuazione delle rispettive finalità puntualmente previste dal D.L. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 e del Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022, al fine di consentirne la puntuale verifica di coerenza, nonché al fine di comunicarne i relativi esiti al Ministero della Salute ed al Ministero dell'Economia e Finanze.

Inoltre, dato atto che con nota prot. AOO_005 n. 2383 del 22/03/2023, trasmessa alle Direzioni strategiche delle Aziende ed Enti del SSR, il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale ha indicato nella data del 30 aprile 2023 il termine di adozione dei PTFP aziendali 2022-2024 definiti secondo le indicazioni ed il modello di predisposizione approvati con la citata DGR n. 261/2023.

Ritenuto altresì necessario disporre la proroga del termine di adozione dei PTFP aziendali 2022-2024 al 31 maggio 2023, nelle more dell'adeguamento da parte della competente Sezione regionale "Strategie e Governo dell'Offerta" del modello di predisposizione del PTFP approvato con la citata DGR n. 261/2023, da integrarsi con il su citato prospetto di dettaglio relativo al fabbisogno di personale previsto da ciascuna Azienda ed Ente del SSR per l'attuazione delle suddette finalità previste dal D.L. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 e dal Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022.

Rilevato inoltre che, nel corso delle attività istruttorie espletate dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale nell'ambito della procedure di autorizzazione di cui alla citata DGR n. 1818/2022, sono emersi numerosi e rilevanti disallineamenti tra i dati immessi dalle Aziende ed Enti del SSR nel Sistema Informativo Sanitario e la consistenza di personale effettivamente in servizio.

Dato atto che i citati disallineamenti hanno comportato la necessità da parte del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale di richiedere alle Direzioni strategiche aziendali la verifica ed eventuale revisione/implementazione dei dati relativi a consistenze, assunzioni e cessazioni del personale S.S.R. presenti sul Sistema Informativo Sanitario regionale, dilatando in tal modo i tempi di conclusione delle citate attività istruttorie.

Considerato, a tale riguardo, che la garanzia del corretto, completo e tempestivo inserimento di tutti i dati afferenti i flussi informativi nazionali e regionali è obiettivo vincolante a pena di decadenza dei Direttori Generali, ai sensi dell'art. 32, comma 2 della L.R. n. 4/2003, come peraltro previsto dai contratti individuali di lavoro sottoscritti da ciascun Direttore generale.

Considerato altresì che il tempestivo aggiornamento dell'area applicativa Dotazioni Organiche del sistema Edotto è richiamato, da ultimo, al paragrafo 3.12 dell'allegato alla D.G.R. n. 598 del 27/04/2022, recante

approvazione del documento *“Obblighi informativi a carico delle Aziende ed Istituti pubblici, delle strutture private accreditate e del personale convenzionato con il Servizio Sanitario Regionale. Anno 2022”* ex art. 39 della L.R. n 4/2010.

Dato atto che le misure in materia di spesa per il personale trovano applicazione anche nei confronti delle Sanitaservice srl, società in house providing controllate dalle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, cui sono affidate attività e servizi strumentali all'esercizio delle funzioni istituzionali dell'Azienda o Ente di riferimento, in conformità alle Linee Guida di cui alle DGR n. 2126 del 25 novembre 2019, n.951 del 19 giugno 2020, n.590 del 27 aprile 2022.

Pertanto le richiamate disposizioni in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa finalizzate al mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario impongono anche alla Sanitaservice il rispetto delle prescrizioni in materia di reclutamento del personale.

Anche in tale ottica, il Dipartimento *“Promozione della Salute e del Benessere Animale”*, con le note regionali n.AOO_005_2962 del 21/04/2022 e n.AOO_005_3123 del 30/04/2022, ha disposto di non attivare nuove assunzioni di personale né acquisizione di personale (...) se non per la procedura di internalizzazione del Servizio 118 e ribadendo con la successiva n.AOO_005_4205 del 18/06/2022 il divieto *“di avviare nuove procedure di assunzione del personale ad eccezione del percorso di internalizzazione del 118 e della pubblicazione dell'avviso per la nomina dell'Amministratore unico nel caso l'incarico sia scaduto o in scadenza”*.

Con la deliberazione di Giunta regionale n. 1492/2022 recante la relazione in materia di gestione del personale del SSR e di Sanitaservice, è stato rappresentato l'esito dell'attività ricognitiva effettuata dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale, che ha avuto ad oggetto la tipologia dei servizi affidati alle Sanitaservice, le unità di personale impiegato e i costi sostenuti. L'indagine si è focalizzata altresì sul processo di internalizzazione del Servizio Emergenza-Urgenza 118 al fine di valutarne l'impatto economico-finanziario.

Con nota n. AOO_183- 5048 del 23/03/2023, stante l'esigenza di attenersi alle indicazioni vincolanti del piano di rientro, è stato disposto che le Sanitaservice S.r.l., quali società in house delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, non possano procedere a nessun tipo di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, con l'unica eccezione del personale coinvolto nel processo di internalizzazione del Servizio di Emergenza Urgenza 118.

Con la deliberazione di Giunta regionale n.412 del 28/03/2023, contenente misure urgenti di riqualificazione e razionalizzazione della spesa, alla luce della necessità imposte dal piano di rientro, è stato disposto il blocco immediato per le Sanitaservice delle procedure di assunzione e della sottoscrizione dei contratti individuali per tutti i ruoli e profili, ad eccezione di quelle afferenti al processo di internalizzazione del servizio emergenza – urgenza sanitaria territoriale (118).

Inoltre, con la medesima DGR 412 del 28/03/2023 è stato stabilito:

- *“l'acquisizione obbligatoria da parte dell'Amministratore della società “in house” per mezzo del Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Locale, dell'Azienda Ospedaliero Universitaria della preventiva autorizzazione del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere animale per tutte le nuove assunzioni del personale;*
- *l'aggiornamento e/o l'integrazione delle linee guida in materia di organizzazione e gestione delle Società “in house” delle Aziende ed Enti pubblici del Servizio Sanitario Regionale approvate con Deliberazioni della Giunta regionale n.2126/2018, n.951/2020 e n.590/2022, al fine di determinare, tra l'altro, un più efficace modello di esercizio del controllo analogo da parte dei Direttori Generali, la definizione del quadro delle responsabilità di cui all'art. 12 del D.lgs. n.175/2016 e ss.mm.ii., le tipologie di attività e servizi, i criteri e i vincoli in materia di personale;*
- *l'attivazione da parte dei Direttori Generali di strumenti efficaci di monitoraggio e verifica costante degli*

atti adottati dagli Amministratori delle società "in house" e dell'andamento gestionale con produzione di report periodici in favore del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere animale".

Preso atto che, con nota prot. AOO_005 n. 2764 del 06/04/2023, ad oggetto "DGR n. 412 del 28/03/2023 recante "Analisi e valutazione della spesa sanitaria – L.R. n.2/2011 – Programma operativo – Misure urgenti di riqualificazione e razionalizzazione della spesa". Comunicazioni in materia di contenimento della spesa per il personale dipendente SSR e Sanitaservice", il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale ha richiamato le Direzioni strategiche delle Aziende ed Enti del SSR ad attenersi alle disposizioni in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa del personale SSR già stabilite in merito dalla DGR n. 1818/2022 e dalla richiamata DGR n. 412/2023.

Considerato che con la medesima nota prot. AOO_005 n. 2764 del 06/04/2023 è stata avviata una specifica ricognizione in merito alle procedure di assunzione e/o gestione del personale dipendente e del personale Sanitaservice espletate dalle Direzioni strategiche delle Aziende ed Enti del SSR dal 01/01/2023, con indicazione della procedura adottata, della tipologia di rapporto di lavoro, del numero di unità per ciascun profilo professionale, della decorrenza e del termine del rapporto di lavoro, nonché della proiezione del relativo costo al 31/12/2023, al fine di accertare eventuali violazioni delle disposizioni di cui al punto 8), lettere g) e j) della citata DGR n. 412 del 28/03/2023.

Con nota prot. n. AOO_005 – 0003150 del 21/04/2023 sono state fornite alle Direzioni strategiche delle Aziende Sanitarie ulteriori disposizioni in materia di Business plan e contratti di servizio per gli anni 2023 – 2025.

Inoltre, per quanto attiene le Società in house del Servizio Sanitario Regionale, occorre richiamare alcune previsioni, di cui alla deliberazione di Giunta regionale n. 951 del 19 giugno 2020, recante "Approvazione nuove Linee guida in materia di organizzazione e gestione delle Società in house delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale" ed in particolare quanto espressamente previsto in materia di affidamento dei servizi e delle attività, contratto di servizio nonché reclutamento e gestione del personale.

In particolare, per quanto attiene:

1. affidamento dei servizi: in tale fattispecie rientrano:

- a) affidamento dei servizi e delle attività: il Direttore Generale di ciascuna Azienda o Ente del Servizio Sanitario Regionale può procedere all'affidamento a Società in house delle attività e servizi strumentali all'esercizio delle funzioni dell'Azienda di riferimento: ausiliariato, portierato, pulizia e sanificazione dei locali/immobili;
- b) attività di trasporto dei pazienti nell'ambito del Servizio 118 – Rete emergenza urgenza nonché il trasporto secondario;
- c) attività di trasporto dei vaccini, del sangue, del plasma e degli emocomponenti tra strutture sanitarie;
- d) attività di logistica integrata (farmaci e beni economici);
- e) attività di gestione Centro Unico di Prenotazione (CUP) aziendale;
- f) attività di piccola manutenzione ordinaria dei locali destinati allo svolgimento delle attività istituzionali;
- g) attività di gestione del Sistema informativo aziendale;
- h) attività di manutenzione del verde.

Non è consentito l'affidamento a Società in house di tutte le attività dirette di tutela della salute, che sono poste direttamente in capo alle singole Aziende o Enti del Servizio Sanitario Regionale, di cui al D.Lgs. n. 502/1992 e al D.P.C.M. 12 LEA 12 gennaio 2017.

2. contratti di servizio: ai fini dell'affidamento in house dei citati servizi, il Direttore Generale di ciascuna Azienda ed Ente del Servizio Sanitario Regionale effettua una valutazione preventiva della congruità economica dell'offerta della Società in house, con particolare riferimento all'oggetto e al valore della prestazione. In tale ambito il Direttore Generale provvede alla predisposizione ed approvazione di un

piano economico – gestionale della Società in house (business plan). L'erogazione del servizio è regolata da uno specifico contratto di servizio, il quale deve contenere, oltre alle condizioni generali di erogazione del servizio, anche le strutture sanitarie destinatarie dell'affidamento, le mansioni da svolgere, con l'indicazione dei professionali da adibire.

3. reclutamento e gestione del personale: si richiama integralmente quanto espressamente previsto dalle Linee guida, paragrafo 4), di cui all'Allegato alla deliberazione di Giunta regionale n. 951 del 19 giugno 2020.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, nonché di quanto espressamente previsto dalla deliberazione di Giunta regionale n. 412/2023, con successivo provvedimento di Giunta regionale si procederà ad aggiornare le vigenti Linee Guida sull'organizzazione e funzionamento delle Sanitaservice. In particolare, occorre definire un modello organizzativo standard per ciascuna Società in house, che stabilisca, in analogia con il piano di fabbisogno del personale del SSR, un numero massimo di unità di personale per servizio/attività nonché il relativo valore economico del contratto di servizio, in base alla tipologia di attività oggetto di affidamento.

Considerato che, dalle risultanze della suddetta attività ricognitiva, attualmente in corso di approfondimento, risulterebbe l'avvenuta adozione da parte di alcune Aziende/Enti del SSR, di provvedimenti in materia di reclutamento di personale nell'arco temporale successivo alla data di notifica della citata DGR n. 412 del 28/03/2023. In particolare, è in corso una verifica per comprendere se tali procedure rientrano tra le autorizzazioni già concesse dal Dipartimento "Promozione della Salute, del Benessere Animale e Sport per Tutti".

Preso atto della consistenza di personale in servizio nel SSR al 31/12/2019 ed al 31/12/2022, come presente sul sistema informativo Edotto, riportata in forma disaggregata per Azienda/Ente del SSR e profilo professionale nelle seguenti Tab. 1.1 e Tab. 1.2:

Tab. 1.1_ CONSISTENZA PERSONALE SSR IN SERVIZIO AL 31/12/2019*

AZIENDA SANITARIA	DIR. MEDICI - VETERINARI	DIR. SANITARIA NON MEDICA	DIR. PTA	INFERMIERI	OSS	ALTRO PERS. SANITARIO	PERSONALE AMM.VO	PERS. TECNICO-PROF.LE	TOTALE 31/12/2019
ASL BA	1.602	198	41	3.205	84	988	739	1.124	7.981
ASL BR	740	80	30	1.824	266	359	370	284	3.953
ASL BT	705	100	33	1.506	221	334	305	419	3.623
ASL FG	573	113	44	1.492	46	363	344	469	3.444
ASL LE	1.423	197	29	3.158	431	766	524	1.046	7.574
ASL TA	901	132	31	2.269	329	649	448	276	5.035
AOU PO-LICLINICO -BARI	944	59	23	1.753	146	317	366	492	4.100
AOU OSPEDALI RIUNITI - FOGGIA	530	53	20	1.185	71	184	124	403	2.570
IRCCS G.PA-OLO II - BARI	151	18	8	268	19	79	60	22	625
IRCCS S. DE BELLIS - CASTELLANA GROTTE	62	11	2	126	6	28	27	54	316
Totale complessivo	7.631	961	257	16.786	1.619	4.067	3.307	4.567	39.221

**Dati presenti sul Sistema informativo regionale "Edotto", suscettibili di eventuali imprecisioni*

Considerato che, pertanto, la consistenza di personale in servizio nel SSR nel periodo intercorrente tra il 31/12/2019 ed il 31/12/2022 è stata oggetto delle variazioni riportate nella seguente Tab. 1.2, soprattutto per

effetto delle stabilizzazioni 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.

Tab. 1.2_ CONFRONTO CONSISTENZA PERSONALE SSR IN SERVIZIO _ANNO 2019/ANNO 2022*

AZIENDA SANITARIA	TOTALE 31/12/2019	TOTALE 31/12/2022
ASL BA	7.981	9.346
ASL BR	3.953	4.295
ASL BT	3.623	3.884
ASL FG	3.444	3.342
ASL LE	7.574	8.350
ASL TA	5.035	5.909
AO CONS. POLICLINICO - BARI	4.100	4.642
AO OSPEDALI RIUNITI - FOGGIA	2.570	3.398
IRCCS ONCOLOGICO - BARI	625	700
IRCCS S. DE BELLIS - CASTELLANA	316	385
Totale complessivo	39.221	44.251

**Dati comunicati dalle Aziende ed Enti del S.S.R.*

Preso altresì atto della consistenza di personale in servizio presso le società in house "Sanitaservice" al 30/09/2022, come da dati comunicati dalle Aziende ed Enti del S.S.R., riportata in forma disaggregata per Azienda/Ente di riferimento nella seguente Tab. 2.1:

Tab. 2_ CONSISTENZA PERSONALE "SANITASERVICE" IN SERVIZIO AL 31/12/2022

AZIENDA SANITARIA	TOTALE AL 31/12/2022
ASL BA	1.123
ASL BR	847
ASL BT	343
ASL FG	1.365
ASL LE	1.264
ASL TA	1.075
AO CONS. POLICLINICO - BARI	544
AO OSPEDALI RIUNITI - FOGGIA	/
IRCCS ONCOLOGICO - BARI	/
IRCCS S. DE BELLIS - CASTELLANA	/
Totale complessivo	6.561

**Dati comunicati dalle Aziende ed Enti del S.S.R.*

Pertanto, la consistenza complessiva di personale in servizio presso le Aziende ed Enti del SSR e presso le società in house "Sanitaservice" può essere quantificata, per l'anno 2022, in misura pari a circa n. 50.812 unità, come riportato nella seguente Tab. 3:

Tab. 3_ CONSISTENZA PERSONALE SSR + PERSONALE SANITASERVICE IN SERVIZIO – ANNO 2022

AZIENDA SANITARIA	CONSISTENZA PERSONALE SSR IN SERVIZIO AL 31/12/2022	CONSISTENZA PERSONALE "SANITASERVICE" IN SERVIZIO AL 31/12/2022	TOTALE PERSONALE SSR + SANITASERVICE al 31/12/2022
ASL BA	9.346	1.123	10.469
ASL BR	4.295	847	5.142

ASL BT	3.884	343	4.227
ASL FG	3.342	1.365	4.707
ASL LE	8.350	1.264	9.614
ASL TA	5.909	1.075	6.984
AO CONS. POLICLINICO - BARI	4.642	544	5.186
AO OSPEDALI RIUNITI - FOGGIA	3.398	/	3.398
IRCCS ONCOLOGICO - BARI	700	/	700
IRCCS S. DE BELLIS - CASTELLANA	385	/	385
Totale complessivo	44.251	6.561	50.812

Rilevata altresì l'importante incidenza della spesa del personale rispetto alla spesa complessiva del Sistema Sanitario Regionale, in tal senso si ritiene prioritario sottoporre a stretto monitoraggio su una delle voci di costo che incide maggiormente sulla spesa complessiva del SSR.

Tenuto conto degli esiti dell'incontro con le Organizzazioni Sindacali del CCNL Sanità Pubblica - Personale della Dirigenza e del Comparto tenutosi il giorno 26/04/2023 presso il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale.

Ritenuto, come d'intesa con le su indicate Organizzazioni Sindacali, di rimandare a successivo provvedimento di Giunta Regionale l'adozione di specifiche linee di indirizzo in materia di fondi contrattuali destinati al finanziamento dei trattamenti economici dell'Area del Comparto e della Dirigenza.

Considerato peraltro che la Regione Puglia è in Piano Operativo e, dunque, occorre dare garanzia dell'adeguato utilizzo delle risorse umane rispetto alla relativa spesa a carico del SSR, anche attraverso la corretta collocazione del personale ed i successivi risultati in termini quantitativi e qualitativi delle prestazioni rese da ciascuna Unità Operativa nel rispetto dei vincoli di spesa e delle esigenze di finanza pubblica. Infatti, con il nuovo modello di Piano di Fabbisogno Triennale (PTFP), di cui alla deliberazione di Giunta regionale n. 261 del 06.03.2023 avente ad oggetto "Linee guida per l'adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) Aziende ed Enti del SSR. Modifica ed integrazione DGR n. 2416/2018 e DGR n. 2452/2019. Recepimento "Metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio Sanitario Nazionale" ex schema Decreto ministeriale di cui all'Intesa Conferenza Stato-Regioni Rep. Atti n. 267/CSR del 21/12/2022", la Regione Puglia intende allineare i citati piani di fabbisogno alla programmazione ospedaliera e territoriale, al fine di raggiungere il target previsto per ciascun livello assistenziale, oggetto di monitoraggio ministeriale, in attuazione del DM 12 marzo 2019 "Nuovo sistema di garanzia per il monitoraggio dell'assistenza sanitaria", pubblicato in G.U. il 14 giugno 2019, ed è operativo dal 1° gennaio 2023.

Ritenuto pertanto necessario adottare una serie di azioni finalizzate alla razionalizzazione e qualificazione della spesa del personale, in attuazione di quanto disposto con la citata deliberazione di Giunta regionale 412 del 28/03/2023 nonché nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di gestione del personale e di tetti di spesa del personale SSR approvate dalla Giunta regionale e dalla vigente normativa in materia di contenimento della spesa in materia di impiego pubblico di cui ai richiamati D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, D.Lgs. 75/2017, L. 191/2009 s.m.i come D.L. n. 35/2019, convertito dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, da ultimo modificata dall'art. 1, comma 269, della L. 30 dicembre 2021, n. 234.

Ritenuto altresì necessario prevedere, con riferimento al personale in forza alle società in house "Sanitaservice", analoghe misure di razionalizzazione della spesa a carico del SSR, nelle more della emanazione di un provvedimento di Giunta Regionale di adozione del nuovo modello organizzativo.

Alla luce di quanto sopra esposto, appare evidente la necessità di contenimento della spesa sanitaria e l'opportunità di prevedere per le procedure assunzionali e di conferimento di incarichi relative al personale SSR e Sanitaservice, la preventiva autorizzazione da parte della Giunta Regionale sulla base della specifica

istruttoria espletata dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale, secondo le modalità operative di cui all'All. 1) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

VERIFICA AI SENSI DEL D. Lgs. 196/03
Garanzie alla riservatezza

La pubblicazione sul BURP, nonché la pubblicazione all'Albo o sul sito istituzionale, salve le garanzie previste dalla legge 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela della riservatezza dei cittadini secondo quanto disposto dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal D.Lgs. 196/2003 ss.mm.ii., ed ai sensi del vigente Regolamento regionale 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari. Ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento è stato redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento alle particolari categorie di dati previste dagli articoli 9 e 10 del succitato Regolamento UE, qualora tali dati fossero indispensabili per l'adozione dell'atto, essi sono trasferiti in documenti separati, esplicitamente richiamati. Non vi sono adempimenti di pubblicazione e notifica in ottemperanza alla normativa sulla privacy.

Valutazione di impatto di genere

La presente deliberazione è stata sottoposta a Valutazione di impatto di genere ai sensi della DGR n.302 del 07/03/2022. L'impatto di genere stimato è:

☐ diretto

☐ indiretto

X neutro

COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DEL D.LGS. N. 118/2011 E SS.MM.II.

La presente deliberazione NON COMPORTA implicazioni, dirette e/o indirette, di natura economico – finanziaria e/o patrimoniale e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

La presente deliberazione NON COMPORTA implicazioni di natura finanziaria sul Fondo Sanitario Regionale.

L'Assessore alla Sanità, Benessere Animale, Controlli interni, Controlli connessi alla gestione emergenza Covid-19, sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate e motivate, ai sensi della L.R. 7/1997, art. 4, comma 4, lettere a) e d), propone alla Giunta Regionale:

- 1) di prendere atto della necessità di dare attuazione al processo di razionalizzazione e di contenimento della spesa sanitaria, in conformità con le previsioni della DGR n. 412 del 28/03/2023 e nel rispetto degli obblighi derivanti dal Piano Operativo cui la Regione Puglia è assoggettata, esposti in narrativa che qui si intendono integralmente riportati;
- 2) di disporre che l'avvio delle procedure assunzionali da parte delle Aziende ed Enti del SSR, anche se previste nei vigenti PTFP, devono essere preventivamente autorizzate con apposito provvedimento di Giunta Regionale, previa predisposizione da parte di ciascuna Azienda/Ente del SSR di un apposito Piano assunzionale, secondo le modalità dettagliatamente riportate nell'All. 1) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 3) di stabilire che le Aziende/Enti del SSR non potranno procedere all'applicazione di quanto stabilito

in materia di stabilizzazioni dal Decreto Legge n. 198 del 29/12/2022 (cd. "Milleproroghe 2023"), convertito con modificazioni dalla L. n. 14 del 24/02/2023, fino all'adozione di specifiche disposizioni regionali in merito, come già previsto dalla deliberazione di Giunta regionale n. 261 del 06/03/2023;

4) di stabilire che l'avvio delle procedure di reclutamento ricomprese nel Piano assunzionale, di cui al punto 2) ed autorizzate secondo le modalità di cui all'All. 1), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dovranno ad ogni buon conto essere effettuate nel pieno rispetto del tetto di spesa del personale assegnato ed in coerenza con le unità di fabbisogno di personale definite nel vigente PTFP aziendale per ciascun profilo professionale e/o disciplina;

5) di stabilire che tutte le istanze di autorizzazione presentate prima dell'approvazione del presente provvedimento si intendono annullate, qualora non già riscontrate, e dovranno essere riproposte nel piano assunzionale, di cui al punto 2). A tal proposito si precisa che, anche le assunzioni autorizzate dall'1/1/2023 alla data di approvazione del provvedimento, dovranno essere ricomprese nel citato piano assunzionale;

6) di dare atto che in fase di definizione dei Piani del Fabbisogno di Personale (PTFP), a decorrere dal triennio 2022-2024, le Aziende ed Enti del SSR, nei limiti delle risorse assegnate, devono tener conto delle finalità previste dall'art. 1, commi 4, 5 e 8 e dall'art. 2, commi 1, 5 e 7 del D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 e dal Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022, di seguito indicate:

- Assistenza Domiciliare Integrata (ADI);
- Infermiere di famiglia o di comunità;
- Centrali Operative di coordinamento delle attività sanitarie e sociosanitarie territoriali;
- Trasporto dedicato;
- Terapia Intensiva e reparti alta intensità di cure;
- Case di Comunità;
- Ospedali di Comunità;
- Unità di Continuità Assistenziale.

7) di disporre, nell'ambito del percorso di qualificazione della spesa del personale, che il finanziamento assegnato a ciascuna Azienda ed Ente del Servizio Regionale sia destinato in base all'organizzazione ospedaliera e territoriale, in coerenza, già dall'anno 2023, con particolare riferimento al potenziamento dell'assistenza territoriale. A tal proposito, il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale effettuerà un periodico monitoraggio volto a verificare l'effettiva implementazione della strategia organizzativa regionale, espressamente prevista dai provvedimenti di programmazione regionale;

8) di stabilire che, con separato provvedimento di Giunta regionale, si procederà alla ripartizione tra le Aziende ed Enti del SSR delle risorse previste dall'art. 1, commi 4, 5 e 8 e dall'art. 2, commi 1, 5 e 7 del D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 e dal Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022, sulla base dei volumi di produzione ed esiti, nonché delle esigenze di programmazione regionale in materia di assistenza ospedaliera e territoriale;

9) di stabilire che, con separato provvedimento di Giunta regionale, si procederà all'adozione di specifiche linee di indirizzo in materia di fondi contrattuali destinati al finanziamento dei trattamenti economici dell'Area del Comparto e della Dirigenza;

10) di modificare quanto disposto dalla deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023 in merito alla quantificazione dei costi derivante da rinnovi contrattuali intervenuti successivamente all'anno 2004, determinando, con riferimento ai Piani Triennali del Fabbisogno del Personale (PTFP) delle Aziende

ed Enti del SSR relativi al triennio 2022-2024 e salvo ulteriori aggiornamenti contrattuali, una quota pari al -20,80% quale percentuale standard che dovrà essere applicata in detrazione da ciascuna Azienda ed Ente del SSR rispetto al costo complessivo del fabbisogno di personale del Comparto, e una quota pari al -17,72% quale percentuale standard che dovrà essere applicata in detrazione da ciascuna Azienda ed Ente del SSR rispetto al costo complessivo del fabbisogno di personale dei ruoli dirigenziali;

11) di disporre che la competente Sezione regionale "Strategie e Governo dell'Offerta" provveda, con atto apposito dirigenziale, all'integrazione del modello di predisposizione dei PTFP aziendali adottato con deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023, definendo uno specifico prospetto di dettaglio che dia evidenza del fabbisogno di personale previsto da ciascuna Azienda ed Ente del SSR per la rispettiva attuazione delle specifiche finalità previste dall'art. 1, commi 4, 5 e 8 e dall'art. 2, commi 1, 5 e 7 del D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 e dal Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022, al fine di consentirne la puntuale verifica di coerenza e di comunicarne i relativi esiti ai Ministeri affiancanti (Ministero della Salute ed al Ministero dell'Economia e Finanze);

12) di disporre la proroga del termine di adozione dei PTFP aziendali 2022-2024 al 31 maggio 2023, nelle more dell'adeguamento da parte della competente Sezione regionale "Strategie e Governo dell'Offerta" del modello di predisposizione del PTFP approvato con la citata DGR n. 261/2023, da integrarsi con il prospetto di dettaglio di cui al precedente punto;

13) di stabilire che il Sistema Informativo Regionale è da intendersi quale fonte informativa esclusiva per le verifiche di cui all'All. 1) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, e, pertanto, i dati relativi alla consistenza del personale in servizio devono essere periodicamente aggiornati dalla rispettiva Azienda/Ente del SSR, secondo quanto da ultimo previsto con D.G.R. n. 598 del 27/04/2022, recante approvazione del documento *"Obblighi informativi a carico delle Aziende ed Istituti pubblici, delle strutture private accreditate e del personale convenzionato con il Servizio Sanitario Regionale. Anno 2022"* ex art. 39 della L.R. n. 4/2010;

14) di disporre che le assunzioni per il personale Sanitaservice appartenente a tutti i ruoli e profili, eccetto quelle afferenti al servizio emergenza urgenza 118, sono subordinate all'acquisizione obbligatoria, da parte dell'Amministratore unico della società "in house", per mezzo del Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Locale e/o dell'Azienda Ospedaliero Universitaria, alla preventiva autorizzazione con apposito provvedimento di Giunta Regionale, previa predisposizione da parte di ciascuna Società di un apposito Piano assunzionale, secondo le modalità dettagliatamente riportate nell'All. 1) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. Inoltre dovrà essere quantificato l'impatto economico – finanziario delle previste assunzioni e indicata l'attività di riferimento delle stesse, al fine di valutarne la coerenza col Business Plan;

15) di disporre che le assunzioni relative al personale coinvolto nel processo di internalizzazione del SEU 118 non sono soggette a preventiva autorizzazione, ma sono comunque subordinate alla trasmissione al Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale di un piano assunzionale dettagliato, presentato dall'Amministratore Unico delle società "in house" recante le unità da assumere, distinte per postazioni cui sono destinate ad operare e l'impatto economico – finanziario generato. Il citato piano assunzionale dovrà essere presentato al Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale entro quindici giorni dalla notifica del presente provvedimento;

16) di disporre che, con separato provvedimento di Giunta regionale, si procederà ad aggiornare e/o integrare le linee guida in materia di organizzazione e gestione delle Società "in house" delle Aziende ed Enti pubblici del Servizio Sanitario Regionale, al fine di fornire un quadro più omogeneo e razionale delle attività di pertinenza delle stesse. In particolare, occorre definire un modello organizzativo standard per ciascuna Società in house, che stabilisca, in analogia con il piano di fabbisogno del personale del SSR, un numero massimo di unità di personale per servizio/attività nonché il relativo valore economico del contratto di servizio, in base alla tipologia di attività oggetto di affidamento.

17) di stabilire, considerato che la Regione Puglia è in Piano Operativo e, dunque, che il rispetto dei vincoli di spesa e le esigenze di finanza pubblica rappresentano i principi cardine dell'azione amministrativa, che l'inosservanza delle direttive di cui al presente provvedimento costituirà grave inadempienza da parte dei Direttori generali delle Aziende sanitarie e, pertanto, comporterà nell'immediato l'avvio del procedimento di decadenza del Direttore Generale ex art. 2, co. 5 del D.Lgs n. 171/2016 s.m.i., come previsto dalla D.G.R. n. 1487 del 2/8/2019 di approvazione degli schemi di contratto per i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del S.S.R;

18) di stabilire, altresì, che l'inosservanza delle direttive di cui al presente provvedimento comporterà la trasmissione, a cura della Sezione "Strategie e Governo dell'Offerta", di puntuale informativa in merito al Collegio Sindacale aziendale ed alla competente Sezione Regionale della Corte dei Conti;

19) di notificare il presente provvedimento, a cura della Sezione "Strategie e Governo dell'Offerta", ai Direttori Generali delle AA.SS.LL., Aziende Ospedaliere e IRCCS pubblici nonché ai Dirigenti delle Sezioni del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;

20) di disporre che la competente Sezione "Strategie e Governo dell'Offerta" provveda alla notifica del presente provvedimento al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale e alla competente Sezione Regionale della Corte dei Conti;

21) di disporre che la competente Sezione "Strategie e Governo dell'Offerta" provveda alla notifica del presente provvedimento ai Ministeri affiancanti (Ministero della Salute e MEF);

22) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia ai sensi dell'art. 6 della L.R. n. 13 del 12.04.1994.

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e europea e che il presente schema di provvedimento, predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Giunta Regionale, è conforme alle risultanze istruttorie.

IL FUNZIONARIO ISTRUTTORE

Daniela Pizzuto

IL RESPONSABILE P.O. "Programmazione e monitoraggio del Piano di Fabbisogno triennale del personale del Servizio Sanitario Regionale. Gestione concorsi"

Lanfranco NETTI

IL RESPONSABILE P.O. "Gestione giuridico-amministrativa del personale del Servizio Sanitario Regionale. Rapporti con l'Università"

Giuseppe CAPALDO

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "Strategie e Governo dell'Assistenza Territoriale – Rapporti Istituzionali e Capitale Umano SSR"

Antonella CAROLI

IL DIRIGENTE DELLA SEZIONE "Strategie e Governo dell'Offerta"

Mauro NICASTRO

IL DIRIGENTE DELLA SEZIONE "AFC In Sanità - Sport per Tutti"

Benedetto Giovanni PACIFICO

Il sottoscritto Direttore di Dipartimento non ravvisa la necessità di esprimere osservazioni sulla proposta di deliberazione ai sensi del combinato disposto degli articoli 18 e 20 del DPGR n. 22/2021.

Il DIRETTORE del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale

Vito MONTANARO

L'Assessore alla Sanità, Benessere animale, Controlli interni, Controlli connessi alla gestione emergenza Covid-19

Rocco PALESE

LA GIUNTA

- Udita la relazione e la conseguente proposta dell'Assessore alla Sanità, Benessere Animale, Controlli interni, Controlli connessi alla gestione emergenza Covid-19;
- Viste le sottoscrizioni poste in calce alla presente proposta di deliberazione dai Responsabili P.O., dai Dirigenti del Servizio e delle Sezioni del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere;
- a voti unanimi espressi nei modi di legge.

D E L I B E R A

- 1) di prendere atto della necessità di dare attuazione al processo di razionalizzazione e di contenimento della spesa sanitaria, in conformità con le previsioni della DGR n. 412 del 28/03/2023 e nel rispetto degli obblighi derivanti dal Piano Operativo cui la Regione Puglia è assoggettata, esposti in narrativa che qui si intendono integralmente riportati;
- 2) di disporre che l'avvio delle procedure assunzionali da parte delle Aziende ed Enti del SSR, anche se previste nei vigenti PTFP, devono essere preventivamente autorizzate con apposito provvedimento di Giunta Regionale, previa predisposizione da parte di ciascuna Azienda/Ente del SSR di un apposito Piano assunzionale, secondo le modalità dettagliatamente riportate nell'All. 1) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 3) di stabilire che le Aziende/Enti del SSR non potranno procedere all'applicazione di quanto stabilito in materia di stabilizzazioni dal Decreto Legge n. 198 del 29/12/2022 (cd. "Milleproroghe 2023"), convertito con modificazioni dalla L. n. 14 del 24/02/2023, fino all'adozione di specifiche disposizioni regionali in merito, come già previsto dalla deliberazione di Giunta regionale n. 261 del 06/03/2023;
- 4) di stabilire che l'avvio delle procedure di reclutamento ricomprese nel Piano assunzionale, di cui al punto 2) ed autorizzate secondo le modalità di cui all'All. 1), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dovranno ad ogni buon conto essere effettuate nel pieno rispetto del tetto di spesa del personale assegnato ed in coerenza con le unità di fabbisogno di personale definite nel vigente PTFP aziendale per ciascun profilo professionale e/o disciplina;
- 5) di stabilire che tutte le istanze di autorizzazione presentate prima dell'approvazione del presente

provvedimento si intendono annullate, qualora non già riscontrate, e dovranno essere riproposte nel piano assunzionale, di cui al punto 2). A tal proposito si precisa che, anche le assunzioni autorizzate dall'1/1/2023 alla data di approvazione del provvedimento, dovranno essere ricomprese nel citato piano assunzionale;

6) di dare atto che in fase di definizione dei Piani del Fabbisogno di Personale (PTFP), a decorrere dal triennio 2022-2024, le Aziende ed Enti del SSR, nei limiti delle risorse assegnate, devono tener conto delle finalità previste dall'art. 1, commi 4, 5 e 8 e dall'art. 2, commi 1, 5 e 7 del D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 e dal Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022, di seguito indicate:

- Assistenza Domiciliare Integrata (ADI);
- Infermiere di famiglia o di comunità;
- Centrali Operative di coordinamento delle attività sanitarie e sociosanitarie territoriali;
- Trasporto dedicato;
- Terapia Intensiva e reparti alta intensità di cure;
- Case di Comunità;
- Ospedali di Comunità;
- Unità di Continuità Assistenziale.

7) di disporre, nell'ambito del percorso di qualificazione della spesa del personale, che il finanziamento assegnato a ciascuna Azienda ed Ente del Servizio Regionale sia destinato in base all'organizzazione ospedaliera e territoriale, in coerenza, già dall'anno 2023, con particolare riferimento al potenziamento dell'assistenza territoriale. A tal proposito, il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale effettuerà un periodico monitoraggio volto a verificare l'effettiva implementazione della strategia organizzativa regionale, espressamente prevista dai provvedimenti di programmazione regionale;

8) di stabilire che, con separato provvedimento di Giunta regionale, si procederà alla ripartizione tra le Aziende ed Enti del SSR delle risorse previste dall'art. 1, commi 4, 5 e 8 e dall'art. 2, commi 1, 5 e 7 del D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 e dal Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022, sulla base dei volumi di produzione ed esiti, nonché delle esigenze di programmazione regionale in materia di assistenza ospedaliera e territoriale;

9) di stabilire che, con separato provvedimento di Giunta regionale, si procederà all'adozione di specifiche linee di indirizzo in materia di fondi contrattuali destinati al finanziamento dei trattamenti economici dell'Area del Comparto e della Dirigenza;

10) di modificare quanto disposto dalla deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023 in merito alla quantificazione dei costi derivante da rinnovi contrattuali intervenuti successivamente all'anno 2004, determinando, con riferimento ai Piani Triennali del Fabbisogno del Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del SSR relativi al triennio 2022-2024 e salvo ulteriori aggiornamenti contrattuali, una quota pari al -20,80% quale percentuale standard che dovrà essere applicata in detrazione da ciascuna Azienda ed Ente del SSR rispetto al costo complessivo del fabbisogno di personale del Comparto, e una quota pari al -17,72% quale percentuale standard che dovrà essere applicata in detrazione da ciascuna Azienda ed Ente del SSR rispetto al costo complessivo del fabbisogno di personale dei ruoli dirigenziali;

11) di disporre che la competente Sezione regionale "Strategie e Governo dell'Offerta" provveda, con atto apposito dirigenziale, all'integrazione del modello di predisposizione dei PTFP aziendali adottato con deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023, definendo uno specifico prospetto di dettaglio che dia evidenza del fabbisogno di personale previsto da ciascuna Azienda ed Ente del SSR per la rispettiva attuazione delle specifiche finalità previste dall'art. 1, commi 4, 5 e 8 e dall'art. 2, commi 1, 5 e 7 del D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 e dal Decreto del Ministero della Salute 23 dicembre 2022, al fine di consentirne la puntuale verifica di coerenza e di comunicarne i relativi esiti ai Ministeri affiancanti (Ministero della Salute ed al Ministero dell'Economia e Finanze);

- 12) di disporre la proroga del termine di adozione dei PTFP aziendali 2022-2024 al 31 maggio 2023, nelle more dell'adeguamento da parte della competente Sezione regionale "Strategie e Governo dell'Offerta" del modello di predisposizione del PTFP approvato con la citata DGR n. 261/2023, da integrarsi con il prospetto di dettaglio di cui al precedente punto;
- 13) di stabilire che il Sistema Informativo Regionale è da intendersi quale fonte informativa esclusiva per le verifiche di cui all'All. 1) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, e, pertanto, i dati relativi alla consistenza del personale in servizio devono essere periodicamente aggiornati dalla rispettiva Azienda/Ente del SSR, secondo quanto da ultimo previsto con D.G.R. n. 598 del 27/04/2022, recante approvazione del documento *"Obblighi informativi a carico delle Aziende ed Istituti pubblici, delle strutture private accreditate e del personale convenzionato con il Servizio Sanitario Regionale. Anno 2022"* ex art. 39 della L.R. n. 4/2010;
- 14) di disporre che le assunzioni per il personale Sanitaservice appartenente a tutti i ruoli e profili, eccetto quelle afferenti al servizio emergenza urgenza 118, sono subordinate all'acquisizione obbligatoria, da parte dell'Amministratore unico della società "in house", per mezzo del Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Locale e/o dell'Azienda Ospedaliero Universitaria, alla preventiva autorizzazione con apposito provvedimento di Giunta Regionale, previa predisposizione da parte di ciascuna Società di un apposito Piano assunzionale, secondo le modalità dettagliatamente riportate nell'All. 1) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. Inoltre dovrà essere quantificato l'impatto economico – finanziario delle previste assunzioni e indicata l'attività di riferimento delle stesse, al fine di valutarne la coerenza col Business Plan;
- 15) di disporre che le assunzioni relative al personale coinvolto nel processo di internalizzazione del SEU 118 non sono soggette a preventiva autorizzazione, ma sono comunque subordinate alla trasmissione al Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale di un piano assunzionale dettagliato, presentato dall'Amministratore Unico delle società "in house" recante le unità da assumere, distinte per postazioni cui sono destinate ad operare e l'impatto economico – finanziario generato. Il citato piano assunzionale dovrà essere presentato al Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale entro quindici giorni dalla notifica del presente provvedimento;
- 16) di disporre che, con separato provvedimento di Giunta regionale, si procederà ad aggiornare e/o integrare le linee guida in materia di organizzazione e gestione delle Società "in house" delle Aziende ed Enti pubblici del Servizio Sanitario Regionale, al fine di fornire un quadro più omogeneo e razionale delle attività di pertinenza delle stesse. In particolare, occorre definire un modello organizzativo standard per ciascuna Società in house, che stabilisca, in analogia con il piano di fabbisogno del personale del SSR, un numero massimo di unità di personale per servizio/attività nonché il relativo valore economico del contratto di servizio, in base alla tipologia di attività oggetto di affidamento.
- 17) di stabilire, considerato che la Regione Puglia è in Piano Operativo e, dunque, che il rispetto dei vincoli di spesa e le esigenze di finanza pubblica rappresentano i principi cardine dell'azione amministrativa, che l'inosservanza delle direttive di cui al presente provvedimento costituirà grave inadempienza da parte dei Direttori generali delle Aziende sanitarie e, pertanto, comporterà nell'immediato l'avvio del procedimento di decadenza del Direttore Generale ex art. 2, co. 5 del D.Lgs n. 171/2016 s.m.i., come previsto dalla D.G.R. n. 1487 del 2/8/2019 di approvazione degli schemi di contratto per i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del S.S.R.;
- 18) di stabilire, altresì, che l'inosservanza delle direttive di cui al presente provvedimento comporterà la trasmissione, a cura della Sezione "Strategie e Governo dell'Offerta", di puntuale informativa in merito al Collegio Sindacale aziendale ed alla competente Sezione Regionale della Corte dei Conti;
- 19) di notificare il presente provvedimento, a cura della Sezione "Strategie e Governo dell'Offerta", ai

Direttori Generali delle AA.SS.LL., Aziende Ospedaliere e IRCCS pubblici nonché ai Dirigenti delle Sezioni del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;

20) di disporre che la competente Sezione “Strategie e Governo dell’Offerta” provveda alla notifica del presente provvedimento al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale e alla competente Sezione Regionale della Corte dei Conti;

21) di disporre che la competente Sezione “Strategie e Governo dell’Offerta” provveda alla notifica del presente provvedimento ai Ministeri affiancanti (Ministero della Salute e MEF);

22) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia ai sensi dell’art. 6 della L.R. n. 13 del 12.04.1994.

IL SEGRETARIO GENERALE DELLA GIUNTA

ANNA LOBOSCO

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA

MICHELE EMILIANO

Codice CIFRA: SGO/DEL/2023/00033



Mauro
Nicastro
05.05.2023
15:04:09
GMT+01:00



**REGIONE
PUGLIA**

**DIPARTIMENTO PER LA PROMOZIONE
DELLA SALUTE E DEL BENESSERE ANIMALE**

SEZIONE STRATEGIE E GOVERNO DELL'OFFERTA

**SERVIZIO STRATEGIE E GOVERNO DELL'ASSISTENZA TERRITORIALE - RAPPORTI ISTITUZIONALI E CAPITALE
UMANO SSR**

**Attuazione deliberazione di Giunta regionale n. 412 del 28/03/2023. Disposizioni in materia di personale
del S.S.R. e Sanitaservice**

MODALITÀ OPERATIVE

Con il presente documento si illustrano le modalità operative di attuazione delle disposizioni di cui alla deliberazione di Giunta regionale recante *“Attuazione deliberazione di Giunta regionale n. 412 del 28/03/2023 – disposizioni in materia di personale del S.S.R. e Sanitaservice”* (di seguito denominata DGR) da parte delle Aziende ed Enti del SSR pugliese e delle Società *in house* “Sanitaservice”.

PERSONALE SSR

1) CAMPO DI APPLICAZIONE

Rientrano nel campo di applicazione previsto dalla DGR, tutte le procedure di reclutamento e gestione del personale che comportino implicazioni di natura economico-finanziaria a carico del SSR, ivi comprese, a titolo esemplificativo:

- indizione di concorsi pubblici;
- scorrimento di graduatorie regionali ed extraregionali, ivi comprese le graduatorie approvate da Amministrazioni esterne al SSN;
- contratti di lavoro a tempo determinato;
- contratti di lavoro flessibile;
- assunzioni per turn over;
- procedure di mobilità regionale ed interregionale;
- incarichi in convenzione a personale universitario conferito all’assistenza;
- procedure finalizzate alla copertura della quota d'obbligo prevista dalla L. 68/1999;
- qualsiasi procedura assunzionale con oneri a carico del SSR, prevista dalla normativa nazionale vigente in materia;
- conferimento incarichi a personale sanitario collocato in quiescenza, in applicazione delle disposizioni dell'articolo 2-bis, comma 5, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii.

Sono altresì incluse nel campo di applicazione previsto dalla DGR, i rapporti convenzionali di Specialistica Ambulatoriale e le procedure di reclutamento di personale in presenza di autonomo finanziamento proveniente dallo Stato, dall’Unione Europea, dalla Regione, da altri enti pubblici, ovvero da altri soggetti, nei limiti degli importi specificamente previsti dal medesimo finanziamento per il reclutamento di personale. Con particolare riferimento alle attività progettuali, si rimanda al paragrafo 9) del presente documento.

2) REGIME AUTORIZZATORIO

L’avvio delle procedure di cui al precedente punto 1) è subordinato a:

- a) definizione da parte di ciascuna Azienda/Ente del SSR di un apposito Piano assunzionale, da predisporre secondo le modalità riportate al successivo punto 3);
- b) verifica del Piano assunzionale da parte del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale, da effettuarsi per ciascuna Azienda/Ente del SSR secondo le modalità riportate al successivo punto 4);
- c) autorizzazione disposta con apposita deliberazione di Giunta regionale, secondo le modalità riportate al successivo punto 5).

3) PIANO ASSUNZIONALE AZIENDALE

Ciascuna Azienda ed Ente del SSR predispone e trasmette al Dipartimento *“Promozione della Salute e del Benessere Animale”* un apposito Piano assunzionale trimestrale, redatto secondo il modello di cui all’*All. A)_Tab. A.1* in calce al presente documento, riportante in forma dettagliata le informazioni di seguito riportate:

- a) numero assunzioni programmate per il trimestre di riferimento;
- b) tipologia di procedura prevista (concorso, avviso pubblico, scorrimento, mobilità, conferimento incarichi di direzione e di funzione, altra forma di procedura...);
- c) tipologia rapporto di lavoro (tempo indeterminato, tempo determinato, altra forma di rapporto di lavoro...);
- d) profilo professionale
- e) denominazione della specialità/disciplina, laddove si tratti di procedure relative al personale della Dirigenza;
- f) denominazione della Struttura/Unità Operativa di destinazione;
- g) proiezione costo complessivo al 31/12/2023, quantificato in raccordo con il Conto Economico secondo le medesime modalità di quantificazione della spesa del personale previste dall’art. 11 del D.L. 35/2019, come da ultimo modificato dall’art. 1, comma 269, della L. 234/2021;
- h) indicazione dell’avvenuto rilascio dell’autorizzazione a procedere ex DGR n. 1818/2022.

Il Piano assunzionale deve altresì essere corredato della tabella di dettaglio di cui all’*All. A)_Tab. A.2* in calce al presente documento, nella quale il costo previsto, dovrà essere quantificato secondo le medesime modalità utilizzate per la verifica del vincolo di spesa di cui all’art. 1, comma 71 della L. 191/2009 (*“2004 - 1,4%”*) e comprensivo dei ratei mensili relativi ai fondi contrattuali ed i ratei relativi alla tredicesima mensilità.

Il Piano assunzionale, redatto secondo le modalità innanzi indicate, viene sottoposto alle verifiche di competenza del Collegio Sindacale aziendale, ai fini del rilascio del relativo parere.

Il Piano assunzionale, corredato del parere espresso in merito dal Collegio Sindacale aziendale, viene trasmesso al Dipartimento *“Promozione della Salute e del Benessere Animale”* con cadenza trimestrale, entro i termini di seguito indicati:

- Piano assunzionale 1° trimestre: entro 15 giorni dalla data di notifica della DGR;
- Piano assunzionale 2° trimestre: 20 luglio 2023;
- Piano assunzionale 3° trimestre: 20 ottobre 2023;
- Piano assunzionale 4° trimestre: 20 gennaio 2024.

4) VERIFICA DEL PIANO ASSUNZIONALE AZIENDALE

La Sezione regionale *“Strategie e Governo dell’Offerta”* – Servizio *“Strategie e Governo dell’Assistenza Territoriale - Rapporti Istituzionali e Capitale Umano SSR”*, congiuntamente alla Sezione regionale *“Amministrazione, Finanza e Controllo in Sanità Sport per Tutti”*, provvede alla verifica dei Piani assunzionali di cui al precedente punto 3), da effettuarsi per ciascuna Azienda/Ente del SSR sulla base dei seguenti fattori:

- a) andamento trimestrale della spesa sanitaria da Conto Economico rilevata per il trimestre di riferimento dalla competente Sezione AFC In Sanità - Sport per Tutti, su scala regionale ed aziendale;

- b) volumi di attività ed esiti rispetto al personale in servizio presso la Struttura/Unità Operativa di riferimento, mediante il supporto dell'Agenzia Regionale Strategica per la Salute e il Sociale (ARESS);
- c) verifica della capienza assunzionale per ciascun profilo professionale/disciplina oggetto di reclutamento, sulla base del fabbisogno di personale previsto nel vigente PTFP aziendale e della consistenza di personale come riportata sul sistema informativo "Edotto", da intendersi pertanto quale fonte informativa esclusiva.

Il Piano assunzionale deve essere trasmesso ai seguenti indirizzi: area.salute.regione@pec.rupar.puglia.it; d.pizzuto@regione.puglia.it.

5) PROCEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE

Ad esito dell'attività istruttoria di verifica espletata secondo le modalità di cui al precedente punto 4), la competente Sezione regionale "Strategie e Governo dell'Offerta" – Servizio *"Strategie e Governo dell'Assistenza Territoriale - Rapporti Istituzionali e Capitale Umano SSR"*, procede alla predisposizione del provvedimento con il quale la Giunta regionale dispone nei confronti dell'Azienda/Ente del SSR l'autorizzazione totale, l'autorizzazione parziale o il diniego a procedere all'attuazione del Piano assunzionale aziendale.

La Giunta Regionale adotta il provvedimento di autorizzazione totale, di autorizzazione parziale o di diniego a procedere all'attuazione del Piano assunzionale aziendale entro 30 giorni dalla presentazione da parte dell'Azienda/Ente del Piano assunzionale di cui al punto 3).

6) RICHIESTE AUTORIZZATIVE EX DGR N. 1818/2022 IN FASE DI VERIFICA ISTRUTTORIA

Tutte le richieste autorizzative già trasmesse al Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale ai sensi della deliberazione di Giunta Regionale n. 1818/2022 ed in fase di verifica istruttoria alla data di approvazione della DGR, dovranno essere ricomprese nel Piano assunzionale di cui al punto 3) e pertanto, subordinate alla verifica ed alla conseguente eventuale autorizzazione secondo le modalità di cui ai punti 4) e 5).

Pertanto, le richieste autorizzative già trasmesse al Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale ai sensi della deliberazione di Giunta Regionale n. 1818/2022 ed in fase di verifica istruttoria alla data di approvazione della DGR saranno subordinate alla verifica ed alla conseguente eventuale autorizzazione secondo le modalità di cui ai punti 4) e 5) solo se ricomprese nel Piano assunzionale di cui al punto 3).

7) PROCEDURE DI RECLUTAMENTO GIÀ BANDITE E/O AUTORIZZATE EX DGR N. 1818/2022

Con riferimento alle procedure di reclutamento, già bandite e/o autorizzate dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale, ai sensi della deliberazione di Giunta Regionale n. 1818/2022, si precisa quanto segue:

- a) le procedure concorsuali, già autorizzate dal Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere Animale", potranno essere concluse e perfezionate con l'assunzione, fermo restando il rispetto del tetto di spesa del personale assegnato a ciascuna Azienda/Ente del SSR ed in coerenza con le unità di fabbisogno di personale definite nel vigente PTFP aziendale per ciascun profilo professionale e/o disciplina. Tali procedure dovranno essere ricomprese nel Piano, di cui al punto 3);
- b) le procedure assunzionali già autorizzate dal Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere Animale" potranno essere perfezionate con l'assunzione, fermo restando il rispetto del

tetto di spesa del personale assegnato a ciascuna Azienda/Ente del SSR ed in coerenza con le unità di fabbisogno di personale definite nel vigente PTFP aziendale per ciascun profilo professionale e/o disciplina. Tali procedure dovranno essere ricomprese nel Piano, di cui al punto 3).

- c) le procedure concorsuali avviate nell'arco temporale ricompreso tra l'1/1/2023 e la data di notifica della deliberazione di Giunta regionale n. 412 del 28/03/2023 ed in fase avanzata di espletamento, potranno essere concluse e perfezionate con l'assunzione, fermo restando il rispetto del tetto di spesa del personale assegnato a ciascuna Azienda/Ente del SSR ed in coerenza con le unità di fabbisogno di personale definite nel vigente PTFP aziendale per ciascun profilo professionale e/o disciplina. Tali procedure dovranno essere ricomprese nel Piano, di cui al punto 3);
- d) le procedure assunzionali per le quali sia stata già accertata – alla data di notifica della deliberazione di Giunta regionale n. 412 del 28/03/2023 – l'idoneità alla mansione in sede di visita medica prevista dall'art. 41, comma 2-bis del D.Lgs. 81/2008, potranno essere perfezionate con l'assunzione, fermo restando il rispetto del tetto di spesa del personale assegnato a ciascuna Azienda/Ente del SSR ed in coerenza con le unità di fabbisogno di personale definite nel vigente PTFP aziendale per ciascun profilo professionale e/o disciplina. Tali procedure dovranno essere ricomprese nel Piano, di cui al punto 3).

8) PROCEDURE NON SOGGETTE AD AUTORIZZAZIONE

Non sono soggette al procedimento di autorizzazione di cui al precedente punto 5) le seguenti procedure:

- a) procedure il cui finanziamento è definito nell'ambito dei fondi contrattuali aziendali, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le progressioni economiche orizzontali, le procedure di conferimento di incarichi di direzione, di conferimento di incarichi di funzione, ecc...;
- b) procedure correlate a istituti previsti dalla vigente normativa nazionale, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le assegnazioni temporanee ex art. 42-bis del D.Lgs. n. 151/2001, assunzioni a tempo determinato per sostituzione temporanea per maternità e malattia, ecc...;
- c) tutte le procedure assunzionali obbligatorie per legge, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la copertura della quota assunzionale obbligatoria prevista dalla L. n. 68/1999 ecc...;
- d) procedure correlate allo svolgimento di attività nell'ambito di progetti finalizzati, ivi compresi quelli previsti nell'ambito del PNRR e del PNC e, in analogia, per l'attuazione di attività progettuali non già ricomprese tra le attività istituzionali di cui ai Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) e quindi non sostitutive dell'attività ordinaria, finanziate con apposite risorse ministeriali o regionali. Per tale tipologia di procedure si rinvia a quanto specificamente previsto al successivo punto 9).

Le suddette procedure dovranno ad ogni buon conto essere ricomprese nel Piano assunzionale di cui al punto 3), ai fini del monitoraggio dell'andamento trimestrale della spesa sanitaria del SSR.

9) ATTIVITÀ PROGETTUALI

Per le procedure correlate allo svolgimento di attività nell'ambito di progetti finalizzati, ivi compresi quelli previsti nell'ambito del PNRR e del PNC e, in analogia, per l'attuazione di attività progettuali non già ricomprese tra le attività istituzionali di cui ai Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) e quindi non sostitutive dell'attività ordinaria, finanziate con apposite risorse ministeriali o regionali, si richiamano le disposizioni di cui all'art. 15-*octies* del D.Lgs. n. 502/1992 secondo cui: *“per l'attuazione di progetti finalizzati, non sostitutivi dell'attività ordinaria, le aziende unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere possono, nei limiti delle risorse di cui all'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, a tal fine disponibili, assumere con contratti di diritto privato a tempo determinato soggetti in possesso, di diploma di laurea*

ovvero di diploma universitario, di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di titolo di abilitazione professionale, nonché di abilitazione all'esercizio della professione, ove prevista".

Ferme restando le disposizioni di cui al suddetto art. 15-*octies* del D.Lgs. n. 502/1992, si evidenzia altresì la possibilità di prevedere, in via esclusiva per le Aziende Ospedaliere Universitarie e laddove consentito dai bandi di riferimento, l'assegnazione da parte delle citate Aziende di specifiche borse di studio per le sole attività di ricerca.

Il personale destinato all'attuazione delle attività progettuali previste al presente punto dovrà essere reclutato attraverso procedure di selezione ad evidenza pubblica, secondo quanto stabilito dalla vigente normativa in materia.

Il bando ed il successivo contratto dovranno prevedere espressamente che il rapporto di lavoro cessa con la conclusione delle attività progettuali e, dunque, con l'esaurimento delle provviste finanziarie destinate alla specifica attività.

Di conseguenza, il personale destinato all'attuazione delle attività progettuali previste al presente punto non potrà essere reclutato attraverso l'utilizzo di graduatorie vigenti o attraverso la proroga di contratti a tempo determinato.

Ad ogni buon conto, le procedure assunzionali di cui al presente punto dovranno essere ricomprese nel Piano assunzionale di cui al precedente punto 3).

10) CONFERIMENTO INCARICHI A PERSONALE SANITARIO COLLOCATO IN QUIESCENZA

Tutte le richieste relative all'indizione di Avvisi pubblici di disponibilità finalizzati al conferimento degli incarichi a personale sanitario collocato in quiescenza di cui all'articolo 2-bis, comma 5, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, dovranno essere ricomprese nel Piano assunzionale di cui al punto 3) e pertanto, subordinate alla verifica ed alla conseguente eventuale autorizzazione secondo le modalità di cui ai punti 4) e 5).

I suddetti incarichi non potranno avere durata superiore a sei mesi e, comunque, non oltre il termine del 31/12/2023, come stabilito dall'art. 36, comma 4-bis, D.L. n. 73 del 1/06/2022, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122 del 4.8.2022, ferma restando l'obbligatoria preventiva verifica, da parte dell'Azienda/Ente del SSR, dell'impossibilità di assumere personale per il corrispondente profilo professionale, anche facendo ricorso agli idonei collocati in graduatorie concorsuali in vigore e fatte salve eventuali successive disposizioni normative in materia.

11) DISPOSIZIONI FINALI

L'avvio delle procedure di reclutamento ricomprese nel Piano assunzionale di cui al punto 3) ed autorizzate secondo le modalità di cui ai precedenti punti 4) e 5), dovranno ad ogni buon conto essere effettuate in ossequio alle vigenti norme in materia, nonché nel rispetto del tetto di spesa del personale assegnato a ciascuna Azienda/Ente del SSR ed in coerenza con le unità di fabbisogno di personale definite nel vigente PTFP aziendale per ciascun profilo professionale e/o disciplina.

SANITASERVICE

1) CAMPO DI APPLICAZIONE

Rientrano nel campo di applicazione previsto dalla DGR, tutte le procedure di reclutamento e gestione del personale che comportino implicazioni di natura economico-finanziaria a carico del SSR, ivi comprese:

- indizione di concorsi pubblici;
- scorrimento di graduatorie;
- conferimento di incarichi a vario titolo;
- contratti di lavoro a tempo determinato;
- contratti di lavoro flessibile;
- assunzioni per turn over.

2) REGIME AUTORIZZATORIO

L'avvio delle procedure di cui al precedente *punto 1)* riguarda le assunzioni per il personale Sanitaservice appartenente a tutti i ruoli e profili, eccetto quelle afferenti al servizio emergenza urgenza 118, ed è subordinato alla preventiva autorizzazione da parte della Giunta regionale, previa definizione da parte di ciascuna Società di un apposito Piano assunzionale, da predisporre secondo le modalità dettagliatamente riportate nella tabella B1) parte integrante e sostanziale del presente documento. Inoltre dovrà essere quantificato l'impatto economico – finanziario delle previste assunzioni e indicata l'attività di riferimento delle stesse, al fine di valutarne la coerenza col Business Plan nonché i relativi contratti di servizio.

Per quanto concerne le assunzioni relative al personale coinvolto nel processo di internalizzazione del SEU 118 non sono soggette a preventiva autorizzazione, ma sono comunque subordinate alla trasmissione di un piano assunzionale dettagliato, presentato dall'Amministratore Unico delle società "in house" per il tramite del Direttore Generale dell'Azienda controllante, recante le unità da assumere, distinte per postazioni cui sono destinate ad operare e l'impatto economico – finanziario generato.

3) PIANO ASSUNZIONALE

Ciascuna Sanitaservice predispone e trasmette, per il tramite del Direttore Generale dell'Azienda controllante al Dipartimento "*Promozione della Salute e del Benessere Animale*", un apposito Piano assunzionale trimestrale, redatto secondo il modello di cui all'All. B) in calce al presente documento, riportante in forma dettagliata le informazioni di seguito riportate:

- a) numero assunzioni programmate per il trimestre di riferimento;
- b) tipologia di procedura prevista (concorso, avviso pubblico, scorrimento, conferimento incarichi a vario titolo, altra forma di procedura...);
- c) tipologia rapporto di lavoro (tempo indeterminato, tempo determinato...);
- d) profilo professionale;
- e) denominazione dell'attività/servizio di destinazione;
- f) quantificazione del costo unitario dell'attività/servizio di destinazione (€/m² ecc...)
- g) proiezione costo complessivo.

Il Piano assunzionale deve altresì essere corredato dei contratti di servizio cui fanno riferimento le assunzioni programmate per ciascuna attività di destinazione.

Il Piano assunzionale viene predisposto e trasmesso al Dipartimento "*Promozione della Salute e del Benessere Animale*" con cadenza trimestrale, entro i termini di seguito indicati:

- Piano assunzionale 1° trimestre: entro 15 giorni dalla data di notifica della DGR;
- Piano assunzionale 2° trimestre: 20 luglio 2023;
- Piano assunzionale 3° trimestre: 20 ottobre 2023;
- Piano assunzionale 4° trimestre: 20 gennaio 2024.

4) VERIFICA PIANI ASSUNZIONALI

La Sezione regionale "Strategie e Governo dell'Offerta" congiuntamente alla Sezione regionale *"Amministrazione, Finanza e Controllo in Sanità Sport per Tutti"* provvede alla verifica dei Piani assunzionali di cui al precedente punto 3), da effettuarsi per ciascuna società Sanitaservice sulla base dell'andamento trimestrale della spesa sanitaria da Conto Economico su scala regionale ed aziendale, rilevata per il trimestre di riferimento dalla competente Sezione AFC In Sanità - Sport per Tutti.

5) AUTORIZZAZIONE

L'autorizzazione a procedere all'attuazione del Piano assunzionale della società in house è subordinata al positivo esito della verifica di cui al precedente punto 4) ed è disposta con apposita deliberazione di Giunta Regionale, da adottarsi entro 30 giorni dalla presentazione da parte dell'Amministratore Unico di Sanitaservice del Piano assunzionale di cui al punto 3).

6) PROCEDURE NON SOGGETTE AD AUTORIZZAZIONE

Non sono soggette al procedimento di autorizzazione di cui al precedente punto 5) le assunzioni a tempo determinato per sostituzione temporanea (maternità, malattia..) ovvero le assunzioni obbligatorie per legge.

Le suddette procedure dovranno ad ogni buon conto essere ricomprese nel Piano assunzionale di cui al punto 3).

7) INTERNALIZZAZIONE SERVIZIO EMERGENZA – URGENZA 118

Entro 15 giorni dalla notifica del presente provvedimento, l'Amministratore Unico, per il tramite del Direttore Generale dell'Azienda o Ente del SSR controllante, deve trasmettere il Piano assunzionale derivante dall'internalizzazione del Servizio Emergenza - Urgenza 118, indicando per ciascuna postazione, individuata dagli atti di programmazione regionale, il numero di unità da assumere e relativa qualifica nonché l'impatto economico finanziario complessivo della procedura.

ALL. A)

PIANO ASSUNZIONALE PERSONALE DIPENDENTE SSR
TRIMESTRE DI RIFERIMENTO:

TAB. A.1)_ ELENCO PROCEDURE

AZIENDA/ENTE SSR	STRUTTURA/UNITÀ OPERATIVA DI RIFERIMENTO	SPECIALITÀ/DISCIPLINA	DESCRIZIONE TIPOLOGIA PROCEDURA PREVISTA (CONCORSO, AVVISO, SCORRIMENTO GRADUATORIA, STABILIZZAZIONE, CONFERIMENTO INCARICO ECC.)	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO (T.I. / T.D. / ALTRA TIPOLOGIA DA SPECIFICARE)	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITÀ DI PERSONALE	PROIEZIONE COSTO COMPLESSIVO AL 31/12/2023	PROCEDURA GIÀ BANDITA E/O AUTORIZZATA EX DGR N. 1818/2022 (SI/NO)	ESTREMI PROVVEDIMENTO AZIENDALE
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		
							€ _____		

TAB. A.2)_ PROIEZIONE COSTI

Denominazione azienda/ente		Periodo di rilevazione						
		Spese per competenze fisse e accessorie (2)	IRAP (3)	Spese per contributi a carico dell'azienda (4)	Altre voci di spesa (5)	Totale (6) = (2)+(3)+(4) + (5)	di cui derivante dai rinnovi contrattuali interventuti successivamente all'anno 2004 (7)	Totale al netto dei rinnovi (8) = (6) - (7)
Personale dipendente a tempo indeterminato								
Personale a tempo determinato								
Restante personale								
Totale								
Totale rimborsi al netto dei rinnovi								
Indennità De Maria								
Totale al netto dei rinnovi								
Personale Convenzionato								
DI CUI PERSONALE ESCLUSO DALLA BASE DI CALCOLO PER LA RIDUZIONE DELL'1,4% (Circolare RGS n. 9 del 17.02.2006):								
		Spese per competenze fisse e accessorie (2)	IRAP (3)	Spese per contributi a carico dell'azienda (4)	Altre voci di spesa (5)	Totale (6) = (2)+(3)+(4)+(5)	di cui derivante dai rinnovi contrattuali interventuti successivamente all'anno 2004 (7)	Totale al netto dei rinnovi (8) = (6) - (7)
Personale classificato ex legge n. 68/1999 (disabili e categorie protette)								
Personale della sanità penitenziaria (incluse le REMS)								
Personale finanziato con contributi provenienti da privato								
Personale finanziato con contributi provenienti dall'Unione Europea								
Personale finanziato con fondi destinati alla ricerca								
Spese per la formazione e le missioni (indennità e rimborsi)								
Personale a tempo determinato assunto per emergenza sisma - art. 1 - comma 873 legge n. 145/2018								
TOTALE								

ALL. B)

PIANO ASSUNZIONALE PERSONALE SANITASERVICE

TRIMESTRE DI RIFERIMENTO:

TAB. B.1) _ELENCO PROCEDURE

SANITASERVICE	ATTIVITÀ/SERVIZIO DI DESTINAZIONE	QUANTIFICAZIONE DEL COSTO UNITARIO DELL'ATTIVITÀ/SERVIZIO DI DESTINAZIONE (€/m ² ECC...)	DESCRIZIONE TIPOLOGIA PROCEDURA PREVISTA (CONCORSO, AVVISO, SCORRIMENTO GRADUATORIA, STABILIZZAZIONE, CONFERIMENTO INCARICO ECC.)	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO (T.I. / T.D. / ALTRA TIPOLOGIA DA SPECIFICARE)	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA' DI PERSONALE	PROIEZIONE COSTO COMPLESSIVO AL 31/12/2023
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____
		€_____					€_____

Il Dirigente della Sezione
(Mauro Nicastro)