

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 22 dicembre 2020, n. 2092

Art. 6 D.lgs. 165/2001; D.M. 8/5/2018 – Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2019-2021 dell'ASL TA

L'Assessore alla salute, sulla base dell'istruttoria espletata dal funzionario istruttore, confermata dal Dirigente del Servizio Strategie e Governo dell'Assistenza territoriale Rapporti Istituzionali e Capitale Umano S.S.R. e dal Dirigente della Sezione Strategia e Governo dell'Offerta, riferisce quanto segue.

Visto il D.lgs. n. 165/2001 recante le *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, così come novellato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017, ed in particolare:

- l'art. 6, il quale prevede che *“allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”* (comma 2). In sede di definizione del piano di cui al predetto comma 2, *“ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”* (comma 3). Le amministrazioni pubbliche che non provvedono ai predetti adempimenti *“non possono assumere nuovo personale”* (comma 6).
- L'art. 6-bis, comma 2, il quale prevede che le Amministrazioni interessate dall'esternalizzazione di servizi originariamente prodotti al proprio interno *“provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente”*.
- l'art. 6-ter, il quale al comma 1 stabilisce che *“con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”*.

Visto il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione recante le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”*, adottato in data 8/5/2018 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018, il quale con specifico riferimento alle Aziende ed Enti del S.S.N. dispone che i Piani triennali di Fabbisogno del personale *“sono approvati dalle rispettive Regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia, anche tenuto conto della riorganizzazione della rete ospedaliera effettuata ai sensi del D.M. 70/2015 e successivamente adottati in via definitiva dalle Aziende ed Enti stessi”*, prevedendo altresì a supporto dell'analisi dei fabbisogni finalizzata alla predisposizione del PTFP di ciascuna Amministrazione – tra l'altro – eventuali *“fabbisogni standard definiti a livello territoriale”*.

Considerato che:

- Il Dipartimento regionale per la Promozione della salute, in attuazione dell'art. 1, co. 541, della Legge n. 208/2015, con nota prot. n. AOO_005-120 del 23.3.2018 ha trasmesso al Tavolo tecnico ministeriale per la verifica degli Adempimenti regionali con il Comitato permanente per la verifica dei Livelli Essenziali di Assistenza la proposta regionale di Piano del Fabbisogno di personale ospedaliero del S.S.R., definito sulla base della rete ospedaliera regionale approvata con Regolamento regionale n. 7/2017 s.m.i. nel

rispetto degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi delle strutture sanitarie dedicate all'assistenza ospedaliera di cui all'Allegato 1 del D.M. 70/2015.

- I Ministeri affiancanti, nel verbale della riunione congiunta del Tavolo tecnico del 29/3/2018, hanno espresso la valutazione di propria competenza rispetto alla citata proposta di Piano regionale del Fabbisogno di personale ospedaliero, indicando espressamente – con riferimento al personale medico, infermieristico, ostetrico ed OSS – i valori di fabbisogno di personale minimo e massimo (FTE min ed FTE max) da assumere a livello regionale.
- In applicazione del suddetto verbale ministeriale, al fine di fornire indicazioni alle Aziende ed Enti del S.S.R. per la definizione dei rispettivi Piani di fabbisogno del personale ospedaliero, con nota prot. AOO-183-9730 del 26/06/2018 il Dipartimento regionale della Salute ha proceduto alla disaggregazione su base aziendale dei valori di fabbisogno minimo (FTE min) e massimo (FTE max) indicati dai Ministeri affiancanti. Tale disaggregazione del fabbisogno a livello aziendale è stata operata, per profilo professionale e per disciplina, ridistribuendo i valori di fabbisogno riconosciuti dal Ministero con il citato verbale del 29.3.2018 in misura proporzionale all'incidenza percentuale di ciascun fabbisogno aziendale rispetto al fabbisogno regionale proposto al Ministero nel marzo 2018;
- Successivamente, a seguito del confronto con le Aziende ed Enti del S.S.R. e delle conseguenti valutazioni di parte regionale, sono emerse una serie di criticità connesse all'applicazione dei valori di fabbisogno rivenienti dal verbale ministeriale del 29.3.2018, segnalati ai Ministeri affiancanti con nota prot. AOO_005-250 del 23.7.2018.

In particolare, per taluni reparti/servizi previsti dalla rete ospedaliera regionale è stata rilevata la mancata previsione o l'inadeguatezza dei valori ministeriali di fabbisogno, in quanto insufficienti ad assicurare il funzionamento minimo dei suddetti reparti/servizi e dunque l'erogazione dei relativi Livelli Essenziali di Assistenza, ovvero in quanto non coerenti con i requisiti organizzativi minimi previsti - per specifici settori o attività - da Decreti ministeriali, Accordi Stato-Regioni o Linee guida regionali, ovvero in quanto inadeguati a consentire la turnazione del personale sanitario nel rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro di cui all'art. 14 della L. 161/2014.

E' stata rilevata altresì la mancata previsione di specifici standard ministeriali relativi ad alcuni profili professionali del personale ospedaliero (diversi dal personale medico, infermieristico, ostetrico ed OSS), al personale delle strutture sanitarie territoriali ed al personale amministrativo delle Aziende ed Enti del S.S.R.

Vista la D.G.R. n. 2416 del 21.12.2018, recante l'approvazione delle *“Linee guida regionali per l'adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R. ai sensi degli artt. 6 e 6-ter D.Lgs. n.165/2001 s.m.i. e delle Linee di indirizzo ministeriali approvate con D.M. dell'8/5/2018”*, con la quale sinteticamente:

- nella parte prima (“Principi generali”) si delineano la struttura e le modalità di definizione del Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R., le relative procedure di adozione ed approvazione, nonché i vincoli finanziari ed i limiti di spesa nel rispetto dei quali va redatto il suddetto Piano.
- nella parte seconda (“Il fabbisogno di personale ospedaliero”) si forniscono gli strumenti per la definizione del fabbisogno di personale ospedaliero di ciascuna Azienda sanitaria, nel rispetto della “Metodologia di valutazione Piani di fabbisogno di personale” elaborata dal Ministero della Salute (cd. “metodo Piemonte”) e condivisa dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in sede di Tavolo ex D.M. 70/2015 nel febbraio 2017, fatti salvi alcuni correttivi connessi alla specificità del contesto sanitario ed organizzativo regionale nonché alla necessità di garantire il rispetto della disciplina in materia di orario di lavoro.
- nella parte terza (“Il fabbisogno di personale territoriale”) si forniscono gli strumenti per la definizione del fabbisogno di personale territoriale di ciascuna Azienda sanitaria che, in assenza di una metodologia o di indicazioni ministeriali, va gestita nell'ambito dei requisiti

organizzativi previsti da leggi, regolamenti o atti amministrativi regionali, richiamati dalle Linee guida con riferimento alle principali macro-strutture territoriali delle Aziende Sanitarie Locali, ricorrendo in via residuale ai valori minimi previsti dal R.R. n. 3/2005 s.m.i. recante "Requisiti per autorizzazione ed accreditamento delle strutture sanitarie".

Considerato che con la predetta D.G.R. n. 2416/2018, in particolare, dal punto di vista della struttura e delle modalità di definizione si prevede che:

- Il fabbisogno di personale delle Aziende ed Enti del S.S.R., come espressamente previsto dalle Linee di indirizzo ministeriali allegato al Decreto ministeriale del 8.5.2018, deve essere espresso in unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE) secondo le regole indicate dal medesimo atto deliberativo n. 2416/2018 [Ore lavorate all'anno per la dirigenza medica pari a 1.454; Ore lavorate all'anno per il personale del comparto pari a 1.418];
- Ove presente, il personale medico universitario conferito all'assistenza, il cui impegno orario per l'assistenza è pari a 22 ore settimanali (stante la compresenza della didattica e ricerca), va computato - ai fini della trasformazione in FTE - in misura pari al 50%;
- Per la determinazione del fabbisogno di specialisti ambulatoriali occorre convertire le ore di specialistica ambulatoriale assegnate in FTE.

Considerato altresì che con la medesima D.G.R. n. 2416/2018, con riferimento alle procedure di adozione ed approvazione e ai vincoli finanziari, si prevede che:

- I Piani di Fabbisogno devono essere adottati preliminarmente dai Direttori Generali delle Aziende ed Enti del S.S.R. e trasmessi alla Regione per la loro approvazione. Una volta approvato, ciascun Piano dovrà essere adottato in via definitiva dal Direttore Generale della Azienda/Ente di riferimento.
- Entro 30 giorni dall'adozione definitiva, i contenuti di ciascun Piano dovranno essere comunicati dall'Azienda/Ente al Ministero dell'Economia e Finanze tramite il sistema SICO di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001.
- L'adozione del PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.lgs. 165/2001, deve essere sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali di riferimento.
- Le Aziende od Enti che non provvedano ad adottare il PTFP o non comunichino lo stesso al Sistema informativo SICO di cui all'art. 60 del D.lgs.165/2001, ovvero che non rispettino i vincoli finanziari imposti dalla normativa nazionale, incorrono nel divieto di procedere a nuove assunzioni per il triennio di riferimento.
- I Piani triennali di fabbisogno di personale devono essere compatibili con la cornice finanziaria per il S.S.R. e devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale e dunque, nello specifico, nel rispetto dei seguenti tetti di spesa: 1) Limite di spesa ex art. 2, comma 71, L. 191/2009 (spesa sostenuta per il personale nell'anno 2004 diminuita dell'1,4%), come disaggregato per Azienda con Deliberazione di Giunta regionale n. 2293 dell'11/12/2018 ; 2) Limite di spesa ex art. 9, co. 28, D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 (50% spesa di personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009).
- I predetti Piani dovranno indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione degli stessi distinguendo, per ogni anno:
 - i costi del personale a tempo indeterminato (in tale voce va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo);
 - i costi del personale con contratto a tempo determinato o ulteriori tipologie di contratto di lavoro flessibile;
 - i costi delle categorie protette, pur considerando che - nei limiti della quota d'obbligo - queste non rientrano nel limite di spesa complessivo.
- Il rispetto dei predetti vincoli finanziari, attestato dal Direttore generale dell'Azienda, deve essere certificato dal Collegio sindacale di ciascuna Azienda ed Ente del S.S.R. ai sensi del combinato disposto dell'art. 3-ter D.Lgs. n. 502/1992 e dell'art. 20 D.Lgs. 123/2011.

Vista la DGR n. 2452 del 30.12.2019 avente ad oggetto “Linee guida regionali per l’adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R. approvate con DGR n. 2416/2018. Integrazioni” con la quale, tra l’altro, la Giunta ha previsto che:

- 1) nella determinazione del Piano Triennale di fabbisogno di personale (PTFP), il rapporto percentuale tra il numero del personale del ruolo amministrativo ed il numero totale del personale complessivamente non può superare:
 - nelle Aziende Sanitarie Locali il valore del 12%;
 - nelle Aziende Ospedaliero-Universitarie il valore del 11%;
 - negli I.R.C.C.S. il valore dell’10%.
- 2) che il personale amministrativo dipendente dell’Università conferito in convenzione presso una A.O.U. deve essere ricompreso nella predetta percentuale tra il numero del personale del ruolo amministrativo e il numero totale del personale dell’A.O.U. e che tale personale deve essere computato per intero nel caso di rapporto di lavoro full time.
- 3) nel Piano Triennale di fabbisogno di personale (PTFP) delle ASL il fabbisogno complessivo del personale dei Servizi per le tossicodipendenze (SERT) venga determinato nel rispetto dei parametri di cui al Decreto del Ministero della Sanità n. 444 del 30 novembre 1990, come precisato in narrativa.

Considerato che, nel corso del 2019 non sono intervenuti atti regionali di determinazione di standard organizzativi relativi al fabbisogno di personale delle strutture territoriali e che pertanto le Aziende ed Enti del SSR dovrà tenere conto delle raccomandazioni – o prescrizioni ove espressamente indicato – già determinate in materia con DGR di approvazione del PTFP relativa al triennio 2018-2020.

Vista la D.G.R. n. 2293 del 11.12.2018 recante “*Rideterminazione dei tetti di spesa del personale delle Aziende ed Enti del S.S.R.*”, con la quale la Giunta regionale ha proceduto a rideterminare i tetti di spesa delle Aziende ed Enti del SSR – nel rispetto del tetto di spesa regionale di euro 1.961.863.417 ex art. 2, comma 71 della L. n. 191/2009 s.m.i. – nella misura di seguito specificata con riferimento all’ASL TA:

ASL TA	€ 236.660.307
--------	---------------

La medesima D.G.R. n. 2293/2018 ha altresì disposto che i Piani del Fabbisogno di Personale (PTFP) di ciascuna Azienda od Ente del S.S.R. devono essere formulati nel rispetto dei suddetti tetti di spesa.

Considerate le previsioni del D.M. 8/5/2018 in ordine alla disciplina dei servizi esternalizzati, secondo cui nel PTFP occorre dare attuazione alle misure in materia di personale di cui all’art. 6-bis del D.Lgs. 165/2001, provvedendo al congelamento dei posti relativi ai servizi esternalizzati e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, al fine di non duplicarne il relativo fabbisogno.

Vista, nel caso specifico, la deliberazione del Direttore Generale dell’ASL TA n. 342 del 18 febbraio 2020 recante prima adozione del Piano di Fabbisogno di Personale per il triennio 2019-2021.

Vista la nota prot. n. AOO_183 n. 14688 del 25.9.2020 con la quale il Dipartimento salute ha formulato proprie osservazioni e richiesti chiarimenti in merito alla citata delibera di adozione del PTFP 2019-2021.

Vista e valutata altresì la relazione integrativa del Direttore Generale dell’ASL TA trasmessa con nota prot. n. 161771 del 1.10.2020, con la quale l’Azienda ha comunicato alcune parziali rivalutazioni o rimodulazioni dei valori di fabbisogno di personale inizialmente definiti nel Piano adottato, illustrando al Dipartimento della Salute le motivazioni organizzative, clinico-assistenziali, strutturali e/o contingenti a supporto di tali valori di fabbisogno.

Considerato che l'ASL TA - per la parte ospedaliera - si compone di sei ospedali che la rete ospedaliera regionale di cui al R.R. n. 7/2017 s.m.i., emanato in applicazione del D.M. 70/2015 e per il quale è stato acquisito il parere favorevole dei Ministeri affiancanti, classifica come di seguito:

Ospedale "SS. Annunziata" di Taranto	Ospedale di II livello
Ospedale di Castellaneta	Ospedale di I livello
Ospedale valle d'Itria - Martina Franca	Ospedale di I livello
Ospedale "Moscati" di Statte	Plesso oncologico di ospedale di II livello
Ospedale "Giannuzzi" di Manduria	Ospedale di Base
Ospedale "S. Marco" di Grottaglie	Plesso post-acuzie

Tutto ciò premesso, si ritiene di poter procedere all'approvazione – con prescrizioni/raccomandazioni – del Piano triennale di fabbisogno di personale (PTFP) 2019-2021 dell'ASL TA, deliberato in prima adozione con deliberazione D.G. n.242 del 18.2.2020.

In particolare, con riferimento al fabbisogno di personale ospedaliero - effettuate le opportune valutazioni rispetto al fabbisogno formulato ed alle esigenze rappresentate dall'Azienda e tenendo conto dei valori di fabbisogno già approvati dalla Giunta regionale con DGR n. 826 del 2.5.2019 di approvazione del PTFP dell'ASL TA relativa al triennio 2018-2020 che a sua volta teneva in considerazione i valori di FTE_max indicati dai Ministeri affiancanti nel verbale della riunione congiunta del Tavolo tecnico del 29/3/2018, ove applicabili - è stato definito un "Fabbisogno FTE approvabile".

I valori di fabbisogno di personale ospedaliero, dunque, per ciascuno degli anni del triennio 2019-2021 non possono superare i valori-soglia contenuti nella colonna "Fabbisogno FTE approvabile" del suddetto Allegato A) al presente schema di provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale. Tali valori-soglia risultano disaggregati per disciplina con esclusivo riferimento alla dirigenza medica e, viceversa, indicati in modo aggregato a livello di Azienda con riferimento alla dirigenza SPTA ed al personale del comparto, la cui articolazione per Unità operativa è rimessa alle valutazioni organizzative della Direzione generale dell'Azienda.

Con riferimento al fabbisogno di personale delle strutture territoriali, l'Azienda nel PTFP dovrà tenere conto delle raccomandazioni – o prescrizioni ove espressamente indicato – già determinate in materia con DGR n. DGR n. 826 del 2.5.2019 di approvazione del PTFP dell'ASL TA relativa al triennio 2018-2020.

Il fabbisogno complessivo del personale appartenente al ruolo amministrativo – sia della dirigenza che del comparto – va espresso, entro i seguenti limiti: il rapporto percentuale tra il numero del personale del ruolo amministrativo e il numero totale del personale in servizio non può superare il valore dell'12% .

Valgano, infine, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Il costo complessivo del PTFP, al netto delle voci di costo non ricomprese nella spesa del personale a normativa vigente, deve rientrare nel tetto di spesa attribuito all'ASL TA con D.G.R. n. 2293/2018.
- Il rispetto dei vincoli finanziari normativamente prescritti per il PTFP deve essere certificato dal Collegio sindacale dell'Azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 3-ter D.Lgs. 502/1992 e dell'art. 20 D.Lgs. 123/2011.
- Nel PTFP occorre dare attuazione alle misure in materia di personale di cui all'art. 6-bis del D.Lgs. 165/2001 ed al D.M. dell'8/5/2018 in ordine alla disciplina dei servizi esternalizzati, provvedendo al congelamento dei posti relativi ai servizi esternalizzati e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, al fine di non duplicarne il relativo fabbisogno.

GARANZIE DI 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, in quanto applicabile. 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.

COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DEL D.LGS 118/2011 “

La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

L'Assessore relatore, sulla base di quanto innanzi rappresentato, ai sensi della L.R. n.7/97 art. 4 lett. d) propone alla Giunta:

- Di approvare – con prescrizioni/raccomandazioni – il Piano triennale di fabbisogno di personale (PTFP) 2019-2021 dell'ASL TA, deliberato in prima adozione con deliberazione D.G n. 342 del 18 febbraio 2020
- Di dare atto che il predetto PTFP dovrà essere adottato in via definitiva dal Direttore Generale dell'ASL TA ai sensi del D.M. 8/5/2018 e quindi comunicato al MEF, entro 30 giorni dall'adozione definitiva, tramite il sistema SICO di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001.
- Di stabilire, in particolare, le seguenti prescrizioni per l'adozione definitiva del PTFP:
 - I valori di fabbisogno di personale ospedaliero, per ciascuno degli anni del triennio 2019-2021, non possono superare i valori-soglia contenuti nella colonna “Fabbisogno FTE approvabile” dell'Allegato A) al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale. Tali valori-soglia risultano disaggregati per disciplina con esclusivo riferimento alla dirigenza medica e, viceversa, indicati in modo aggregato a livello di Azienda con riferimento alla dirigenza SPTA ed al personale del comparto, la cui articolazione per Unità operativa è rimessa alle valutazioni organizzative della Direzione generale dell'Azienda.
 - Nella determinazione dei valori di fabbisogno di personale delle strutture territoriali, l'Azienda dovrà tenere conto delle raccomandazioni – o prescrizioni ove espressamente indicato – già determinate in materia con DGR n. 826 del 2.5.2019 di approvazione del PTFP dell'ASL TA relativa al triennio 2018-2020.
 - Con specifico riferimento al fabbisogno di dirigenti medici, è necessaria l'indicazione della relativa specializzazione non solo nell'ambito dell'assistenza ospedaliera ma anche di quella territoriale.
 - Il fabbisogno complessivo del personale appartenente al ruolo amministrativo, sia della dirigenza che del comparto, va espresso entro i seguenti limiti: il rapporto percentuale tra il numero del personale del ruolo amministrativo e il numero totale del personale in servizio non può superare il valore dell'12%
 - Nel PTFP occorre dare attuazione alle misure in materia di personale di cui all'art. 6-bis del D.Lgs. 165/2001 ed al D.M. dell'8/5/2018 in ordine alla disciplina dei servizi esternalizzati, provvedendo al congelamento dei posti relativi ai servizi esternalizzati e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, al fine di non duplicarne il relativo fabbisogno.
 - Il costo complessivo del PTFP, al netto delle voci di costo non ricomprese nella spesa del personale a normativa vigente, deve rientrare nel tetto di spesa attribuito all'ASL TA con D.G.R. n. 2293/2018.
 - Il rispetto dei vincoli finanziari normativamente prescritti per il PTFP deve essere certificato dal Collegio sindacale dell'Azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 3-ter D.Lgs. 502/1992 e dell'art. 20 D.Lgs. 123/2011.

- 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 normativa regionale, nazionale e comunitaria e che la relazione, dagli stessi predisposta ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Giunta Regionale, è conforme alle risultanze istruttorie

La responsabile P.O. (Ilaria Scanni)

Il Dirigente del Servizio (Giuseppe Lella)

Il Dirigente della Sezione S.G.O. (Giovanni Campobasso)

Il sottoscritto Direttore del Dipartimento non ravvisa la necessità di esprimere sulla proposta di delibera osservazioni ai sensi del D.P.G.R. n. 443/2015 e del D.P.G.R. n. 304/2016.

Il Direttore del Dipartimento (Vito Montanaro)

L'Assessore (Piero Luigi Lopalco)

LA GIUNTA

- Udita la relazione e la conseguente proposta dell'Assessore alla Salute;
- Viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento;
- A voti unanimi espressi nei modi di legge;
-

D E L I B E R A

Per le motivazioni espresse in narrativa e che qui si intendono integralmente riportate:

- Di approvare - con prescrizioni/raccomandazioni - il Piano triennale di fabbisogno di personale (PTFP) 2019-2021 dell'ASL TA, deliberato in prima adozione con deliberazione D.G n. 342 del 18 febbraio 2020
- Di dare atto che il predetto PTFP dovrà essere adottato in via definitiva dal Direttore Generale dell'ASL TA ai sensi del D.M. 8/5/2018 e quindi comunicato al MEF, entro 30 giorni dall'adozione definitiva, tramite il sistema SICO di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001.
- Di stabilire, in particolare, le seguenti prescrizioni per l'adozione definitiva del PTFP:
 - I valori di fabbisogno di personale ospedaliero, per ciascuno degli anni del triennio 2019-2021, non possono superare i valori-soglia contenuti nella colonna "Fabbisogno FTE approvabile" dell'Allegato A) al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale. Tali valori-soglia risultano disaggregati per disciplina con esclusivo riferimento alla dirigenza medica e, viceversa, indicati in modo aggregato a livello di Azienda con riferimento alla dirigenza SPTA ed al personale del comparto, la cui articolazione per Unità operativa è rimessa alle valutazioni organizzative della Direzione generale dell'Azienda.
 - Nella determinazione dei valori di fabbisogno di personale delle strutture territoriali, l'Azienda dovrà

tenere conto delle raccomandazioni - o prescrizioni ove espressamente indicato - già determinate in materia con DGR n. 826 del 2.5.2019 di approvazione del PTFP dell'ASL TA relativa al triennio 2018-2020.

- Con specifico riferimento al fabbisogno di dirigenti medici, è necessaria l'indicazione della relativa specializzazione non solo nell'ambito dell'assistenza ospedaliera ma anche di quella territoriale.
- Il fabbisogno complessivo del personale appartenente al ruolo amministrativo, sia della dirigenza che del comparto, va espresso entro i seguenti limiti: il rapporto percentuale tra il numero del personale del ruolo amministrativo e il numero totale del personale in servizio non può superare il valore dell'12%
- Nel PTFP occorre dare attuazione alle misure in materia di personale di cui all'art. 6-bis del D.Lgs. 165/2001 ed al D.M. dell'8/5/2018 in ordine alla disciplina dei servizi esternalizzati, provvedendo al congelamento dei posti relativi ai servizi esternalizzati e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, al fine di non duplicarne il relativo fabbisogno.
- Il costo complessivo del PTFP, al netto delle voci di costo non ricomprese nella spesa del personale a normativa vigente, deve rientrare nel tetto di spesa attribuito all'ASL TA con D.G.R. n. 2293/2018.
- Il rispetto dei vincoli finanziari normativamente prescritti per il PTFP deve essere certificato dal Collegio sindacale dell'Azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 3-ter D.Lgs. 502/1992 e dell'art. 20 D.Lgs. 123/2011.

- 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

Giovanni Campobasso

IL PRESIDENTE

Michele Emiliano

PTFP ASI TA 2019/2021 _ DIRIGENTI MEDICI per singola Disciplina

Cod. U.O.	Denominazione Unità Operativa (Disciplina)	Fabbisogno PTFP ASI - 2019	Fabbisogno PTFP ASI - 2020	Fabbisogno PTFP ASI - 2021	Fabbisogno FTE 2018/2020 approvato con DGR n. 826/2019	Note giustificative	Fabbisogno FTE 2019/2021 approvabile
108 150 205 216	Cardiologia Unità coronarica nell'ambito della Cardiologia Emodinamica (come unità semplice nell'ambito della Cardiologia) Servizio cardiologico	50	58	58	62		62
109	Chirurgia generale	56	45	41	50		50
112	Chirurgia plastica	0	2	2	2		2
113	Chirurgia toracica	0	4	4	5		5
114	Chirurgia vascolare	8	9	9	10		10
118	Ematologia	10	14	14	14		14
119 206	Malattie endocrine, nutrizione e ricamb.	4	2	2	4		4
121	Geriatrica	0	0	0	7		7
124	Malattie infettive e tropicali	11	11	11	11		11
126 160	Medicina generale - Lungodegenti	58	56	56	55	Il fabbisogno aziendale 2020, pari a 56 unità, è superiore di una unità rispetto a quanto indicato nella colonna FTE approvabile (n. 55). Tale differenza deriva dall'esigenza di personale presso il plesso post-acute attivato presso lo stabilimento S. Marco di Grottole.	56
127	Medicina legale	2	4	4	3	Il fabbisogno aziendale 2020, pari a 4 unità, è superiore di una unità rispetto all'FTE approvabile (n. 3). Tale differenza deriva dall'aver inserito nella struttura Medicina Legale anche l'unità appartenente alla struttura Rischio Clinico.	4
129 204	Nefrologia	24	30	28	30		30
130	Neurochirurgia	7	12	11	8	Il fabbisogno aziendale 2020, pari a 12 unità, è superiore di 4 unità rispetto all'FTE approvabile (n. 8). Si evidenzia che i dodici dirigenti previsti, corrispondono al minimo indispensabile per garantire tutti i turni di servizio di personale afferente ad una struttura ospedaliera di area chirurgica che deve assicurare i turni di reperibilità.	12
132 212	Neurologia	10	11	11	24		24

173	Terapia intensiva neonatale	8	12	12	/	/	/	(6)
201	Allergologia	2	3	3	4	4	4	4
203	Anatomia patologica	6	6	6	9	9	9	9
208	Laboratorio d'analisi	11	15	15	12	12	15	15
210	Medicina nucleare	7	7	7	7	7	7	7
217	Servizio trasfusionale	14	16	16	15	15	16	16
269 213	Radiologia Neuroradiologia	44	52	52	50	50	52	52
270	Radioterapia	10	11	11	13	13	13	13
512	Direzione sanitaria di presidio	10	13	13	14	14	14	14

(1) Il fabbisogno FTE approvabile include n. 4 Pediatri dedicati all'Oncematologia pediatrica dell'Ospedale di Taranto, la cui valorizzazione da parte dell'Azienda è indicata separatamente

(2) Modalità di calcolo del fabbisogno di personale MCAU definite nell'Allegato B della D.G.R. 1933 del 30/11/2016 (pag. 9), da cui si evince - in base a n. medio accessi a p.5. nel triennio 2017-2019 e computando esclusivamente le strutture ospedaliere dotate di Pronto Soccorso - un fabbisogno pari a n. 59 dirigenti medici.

(3) U.O. non prevista dalla rete ospedaliera vigente. Considerata l'assenza di reparti ospedalieri di Dermatologia nell'ASL TA, le relative attività possono essere esercitate nell'ambito di ambulatori della Medicina Generale, ovvero sul territorio nell'ambito della specialistica ambulatoriale.

(4) Il fabbisogno FTE approvabile include i Neonatologi della UTIN, la cui valorizzazione da parte dell'Azienda è indicata separatamente.

(5) Il fabbisogno dell'Oncematologia pediatrica è stato incluso nella Pediatria.

(6) Il fabbisogno dell'UTIN è stato incluso nella Neonatologia.

PTFP ASI TA 2019/2021 _ INFERMIERI-PERSONALE OSTETRICO-OSS

Profilo professionale	Fabbisogno PTFP ASI - 2019	Fabbisogno PTFP ASI - 2020	Fabbisogno PTFP ASI - 2021	Fabbisogno FTE 2018/2020 approvato con DGR n. 826/2019	Note giustificative	Fabbisogno FTE 2019/2021 approvabile
Infermieri	1479	1479	1479	1509		1509
Personale ostetrico	127	127	127	70	Il fabbisogno aziendale 2020, pari a 127 unità, è superiore di 57 unità rispetto all'FTE approvabile (n. 70). Tale fabbisogno è determinato dall'incremento della dotazione organica dei punti nascita (ambulatori, reparti di degenza, sale parto) in conformità al modello organizzativo adottato dall'Azienda che prevede per le UUOO di ginecologia ed ostetricia la presenza di sole ostetriche affiancate da personale di supporto nonché per potenziamento percorso nascite nell'integrazione ospedale-territorio e screening diagnosi precoce tumore cervice-uterino.	127
OSS	247	247	247	307		307

PTFP ASL TA 2019/2021 _ RESTANTE PERSONALE

Profilo professionale	Fabbisogno PTFP ASL - 2019	Fabbisogno PTFP ASL - 2020	Fabbisogno PTFP ASL - 2021	Fabbisogno FTE 2018/2020 approvato con DGR n. 826/2019	Note giustificative	Fabbisogno FTE 2019/2021 approvabile
Dirigente sanitario	65	74	74	61	Il fabbisogno aziendale 2020, pari a 74 unità, è superiore di 13 unità rispetto all'FTE approvabile (n. 61). Tale fabbisogno deriva dall'esigenza di implementare il personale sanitario presso le strutture di farmacia dei diversi presidi così come indicato nelle più recenti direttive regionali nonchè per garantire il regolare svolgimento dell'attività.	74
Dirigente amministrativo*	1	1	1	/		1
Personale tecnico	86	86	86	87		87
Personale tecnico sanitario	285	285	285	286		286
Personale della riabilitazione	44	44	44	48		48
Ausiliario	38	38	38	652 (di cui n. 611 per Società in House)		652 (di cui n. 611 per Società in House)
Personale amministrativo*	144	144	144	/		144
Personale professionale	6	6	6	6		6

*Ai sensi della DGR n. 2452 del 30/12/2019, il fabbisogno di personale amministrativo (comparto + dirigenza) deve rientrare nel 12% dell'intera consistenza di personale in servizio presso l'Azienda.



**CAMPOBASSO
GIOVANNI**
10.12.2020 13:49:14
UTC