

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 28 ottobre 2022, n. 1492

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.

L'Assessore, sulla base dell'istruttoria espletata 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 AFC in Sanità – Sport per Tutti, riferisce quanto segue:

Visto:

- il D.Lgs. 502/1992 s.m.i., all'art. 2, co. 1, che attribuisce alle Regioni l'esercizio delle funzioni legislative ed amministrative in materia di assistenza sanitaria ed ospedaliera, nel rispetto dei principi stabiliti dalle leggi nazionali

La gestione del personale del Servizio Sanitario Regionale (S.S.R.) rappresenta una delle azioni strategiche più rilevanti per il raggiungimento delle finalità specifiche del S.S.N., con particolare riferimento alla erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA), nel pieno rispetto dei vincoli di spesa e delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

In tale ottica, appare evidente e quanto mai necessario, una sostanziale coerenza tra Piano Triennale di Fabbisogno (PTFP) e la programmazione sanitaria – ospedaliera e territoriale – al fine di consentire che anche le prestazioni sanitarie rese dalle Unità Operative e dai Servizi sanitari siano conformi agli standard minimi ministeriali (PNE, Nuovo Sistema di Garanzia, requisiti ex D.M. n. 70/2015), necessari a garantire in via prioritaria un'adeguata assistenza, ma, anche, una remuneratività dei costi del personale associati a ciascuna struttura.

Si tratta, dunque, di una strategia condivisa nonché di una crescita culturale del sistema, che consideri la gestione del personale non come una realtà a sé stante, ma parte integrante del percorso assistenziale, dal momento che un'assegnazione delle risorse umane non coerente con le strategie e priorità assistenziali, rischia di determinare gravi conseguenze sulla qualità e quantità delle prestazioni erogate.

Quindi, si tratta di un approccio che deve coinvolgere, soprattutto a livello aziendale, le direzioni strategiche, ai vari livelli: direzione generale, direzione sanitaria, area personale e direzione amministrativa.

Si aggiunga, tra l'altro, che la Regione Puglia è in Piano Operativo e oltre al necessario rispetto dei vincoli di finanza pubblica, anche nei recenti pareri, i Ministeri affiancanti (Ministero della Salute e MEF) hanno espressamente ribadito quanto segue: *"Preliminarmente si richiama la regione al rispetto delle procedure previste dall'Accordo per il Piano di rientro, che prevedono la trasmissione ai Ministeri affiancanti, per la preventiva valutazione, degli atti che incidono sulla programmazione e sulla gestione delle attività sanitarie, prima che questi ultimi vengano adottati"*.

Inoltre, sempre i Ministeri affiancanti hanno richiesto una puntuale valutazione che correli la spesa del personale alla produttività delle singole unità operative (ospedaliere e territoriali).

Tra l'altro, i recenti interventi normativi in materia di personale del S.S.N., richiedono una puntuale ricognizione:

- a) delle nuove misure riguardanti il personale contenute nelle fonti legislative statali;
- b) delle disposizioni normative nazionali intervenute in materia di assunzione di personale nel periodo della pandemia da Sars-Cov-2;
- c) degli sviluppi normativi relativi al Piano Nazionale Anticorruzione.

Si intende, dunque, illustrare gli esiti l'attività ricognitiva svolta in materia di personale assunto nel S.S.R. e dei relativi impatti finanziari.

La gestione del personale del Servizio Sanitario Regione non può prescindere, al pari degli altri settori del S.S.N., dalle disposizioni specifiche in materia nonché delle esigenze di qualificazione e contenimento della spesa del personale.

Per le considerazioni sopra esposte, si intende proporre il documento "Relazione in materia di gestione del personale del SSR Presa d'atto Documento Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome 22/154/CR7a/C7", di cui all'Allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Occorre rappresentare, altresì, che il documento, di cui in allegato, deriva da una intensa ed impegnativa attività istruttoria, svolta nel corso del primo semestre 2022, dal competente Servizio "Strategie e Governo dell'Assistenza Territoriale – Rapporti Istituzionali e Capitale Umano S.S.R." in collaborazione con la Sezione "Amministrazione, Finanza e Controllo in Sanità Sport per Tutti", al fine di effettuare una puntuale analisi del personale assunto dalle Aziende Sanitarie ed IRCCS, nonché il relativo impatto sulla spesa personale del S.S.R., individuando, anche a seguito di numerosi incontri con le Direzioni strategiche, la quota di personale in possesso dei requisiti per una eventuale stabilizzazione, di cui all'art. 20, comma 1 del D.Lgs. n.75/2017 e s.m.i. e dall'art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della Legge n. 234/2021.

Con riferimento alle norme vigenti in materia di stabilizzazione del personale ex art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021, si rinvia all'allegato documento 22/154/CR7a/C7, approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 27 luglio 2022, da intendersi quali linee di indirizzo sull'applicazione del richiamato istituto da parte delle Aziende ed Enti del SSR, di cui all'Allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

L'attività istruttoria, ha riguardato, in particolare:

- a) personale attualmente in servizio nell'ambito del S.S.R.;
- b) ricognizione personale con requisiti ex art. 20 d.lgs. n. 75/2017 s.m.i. ed ex art. 1, co. 268 della l. 234 del 30/12/2021;
- c) personale con limitazioni;
- d) cessazioni.

I dati riportati nell'allegato documento rivengono dai riscontri pervenuti dalle Aziende Sanitarie ed IRCCS del Servizio Sanitario Regionale, acquisiti agli atti del competente Servizio, anche a seguito della riunione tenutasi in videoconferenza in data 25 ottobre 2022.

Occorre altresì precisare che trattasi di dati che possono ovviamente avere dei margini di imprecisione, soprattutto con riferimento all'impatto economico delle stabilizzazioni. A titolo d'esempio si consideri il personale che ha presentato istanza a più Aziende.

La ricognizione, dunque, ha avuto lo scopo effettuare una stima dell'impatto complessivo della spesa del personale rispetto ai vigenti tetti di spesa, riferiti al PTFP 2020-2022.

Inoltre, con l'allegato documento, si intendono fornire e ribadire indicazioni su:

1. spesa del personale;
2. piani triennali dei fabbisogni e assunzioni di personale (PTFP);
3. conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria nelle aziende ed enti del servizio sanitario regionale della regione puglia ai sensi dell'articolo 20 della legge 5 agosto 2022, n. 118.

Il presente provvedimento ha la finalità di fornire un'analisi puntuale dell'andamento della spesa del personale, determinatasi nel periodo emergenziale da SARS - Cov- 2 anche causa delle specifiche esigenze assistenziali. Infatti, la riconversione delle strutture sanitarie nonché la necessità di garantire percorsi covid e no – covid

ha richiesto, di conseguenza, un incremento del personale assegnato alle attività sanitarie, ospedaliere e territoriali.

Dall'analisi dei dati è emerso un evidente incremento della spesa del personale del Servizio Sanitario Regionale, con particolare riferimento al personale del comparto (infermieri e OSS).

Inoltre, dal confronto tra spesa attualmente sostenuta, con relativa proiezione al 31/12/2022 e tetto di spesa regionale, riconducibile al PTFP 2020-2022, si rileverebbe uno scostamento di circa € 55.000.000,00 (considerando le assunzioni effettuate al 30/09/2022) ovvero uno scostamento di € 154.000.000, qualora dovessero essere assunte tutte le unità di personale, previste dai vigenti PTFP.

Sulla base di quanto sopra esposto, si rappresenta nell'allegata relazione il dettaglio per singola Azienda ed Ente del Servizio Sanitario Regionale.

Inoltre, con il presente provvedimento si intende dare una rappresentazione dell'attività ricognitiva della spesa sostenuta dalle Sanitaservice ed, in particolare, per il personale attualmente in servizio.

A tal proposito si richiama l'articolo 13 del DPGR n. 22/2021 – MAIA 2.0 attribuzioni della Segreteria Generale della Presidenza nonché la determinazione della Sezione Personale e Organizzazione n. 542 del 16/05/2018.

Pertanto, nell'ambito delle competenze del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale in materia di programmazione ed eventuale predisposizione di Linee guida in materia di Società in House delle Aziende Sanitarie del Servizio Sanitario Regionale si evidenzia che la materia della organizzazione e gestione delle Società in house del SSR è contenuta nella DGR n.951 del 19/06/2020 "Modifica DGR 2126 del 25/11/2018 recante "Approvazione nuove linee guida in materia di organizzazione e gestione delle Società in house delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale", così come modificata ed integrata dalla successiva DGR n.590 del 27/04/2022.

Pertanto, per ciò che attiene l'affidamento dei servizi, il reclutamento e la gestione del personale ed ogni altro aspetto inerente alla gestione delle Sanitaservice, occorre fare riferimento alle prescrizioni ivi riportate.

Per quanto riguarda, più specificatamente, le modalità di nomina dell'Amministratore Unico, trova applicazione la recente Delibera di Giunta Regionale n.1024 del 19/07/2022 "Schema tipo della procedura ad evidenza pubblica di nomina degli Amministratori Unici delle Società in house "Sanitaservice s.r.l." della Regione Puglia. Modifica della DGR 951/2020".

Quanto alle procedure tese al reclutamento del personale, questo Ente ha inteso privilegiare il segmento relativo alla rete dell'emergenza urgenza, disponendo, con le note regionali n.AOO_005_2962 del 21/04/2022 e n.AOO_005_3123 del 30/04/2022 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".

Si riportano, in allegato, le risultanze dell'attività ricognitiva effettuata dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale, con particolare riferimento all'impatto economico – finanziario del processo di internalizzazione del Servizio Emergenza – Urgenza 118.

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, 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”.

Valutazione di impatto di Genere
La presente deliberazione è stata sottoposta a Valutazione di Impatto di Genere ai sensi della D.G.R. n. 302 del 07/03/2022. L'impatto di genere stimato è: <input type="checkbox"/> diretto <input type="checkbox"/> indiretto <input checked="" type="checkbox"/> neutro

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

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 delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, ai sensi dell' art 4 lett. d) della LR. N. 7/97, propone alla Giunta:

1. di approvare il documento “Relazione in materia di gestione del personale del SSR e di Sanitaservice. Presa d'atto Documento Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome 22/154/CR7a/C7”, di cui all'Allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di prendere atto, con riferimento alle norme vigenti in materia di stabilizzazione del personale ex art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021, del documento 22/154/CR7a/C7, approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 27 luglio 2022, da intendersi quali linee di indirizzo sull'applicazione del richiamato istituto da parte delle Aziende ed Enti del SSR, di cui all'Allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di dare atto che, sulla base alla vigente normativa in materia, la stabilizzazione del personale tempo determinato è subordinata alle seguenti condizioni:
 - a) il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 35, comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, secondo il quale, al fine di salvaguardare l'accesso dall'esterno, le risorse destinabili per le stabilizzazioni di cui trattasi non potranno superare, assieme a quelle di reclutamento speciale a regime di cui allo stesso articolo 35, comma 3-bis del D.Lgs.165/2001 ed ogni altra forma di reclutamento dall'interno, il 50% delle risorse complessivamente programmate per l'assunzione di personale in conformità ai vigenti PTFP 2020-2022;
 - b) la sussistenza del requisito del reclutamento a tempo determinato con procedure concorsuali – da intendersi nell'accezione fornita dalla circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, la quale prevede che il personale in oggetto “sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per esami e/o titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge” – ivi incluse le selezioni di cui all'articolo 2-ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 si richiama quanto indicato dalla circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
 - c) il rispetto dei limiti del fabbisogno di personale definito nei vigenti PTFP 2020-2022, nonché dei limiti dei tetti di spesa del personale assegnati a ciascuna Azienda ed Istituto, approvati con appositi atti di Giunta regionale;
4. di stabilire che, sulla base delle risultanze dell'attività ricognitiva, nonché dell'impatto della spesa del personale attualmente sostenute, tutte le assunzioni, anche se rientranti nel PTFP e, dunque nel tetto

di spesa, dovranno essere preventivamente autorizzate dal Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere animale". Tale disposizione si applica anche per le assunzioni a tempo determinato;

5. di stabilire che entro il mese di novembre 2022, con apposita deliberazione di Giunta regionale, debba essere definito il nuovo modello PTFP nonché il relativo aggiornamento dei tetti di spesa del personale aggiornati sulla base dell'incremento del Fondo Sanitario Nazionale (F.S.N.), in coerenza con la normativa vigente in materia (D.L. 35/2019, convertito in Legge con modificazioni n. 60/2019);
6. di stabilire che l'inosservanza delle indicazioni operative di cui al presente provvedimento comporterà 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.;
7. di rimandare a successivo provvedimento di Giunta regionale la definizione del percorso assunzionale, con particolare riferimento alle procedure di stabilizzazione;
8. di stabilire che con successivo provvedimento di Giunta regionale si provveda ad integrare le Linee Guida regionali in materia di Sanitaservice;
9. di notificare il presente provvedimento, a cura della Sezione "Strategie e governo dell'Offerta ai Direttori Generali delle AASSLL ed Enti del Servizio Sanitario Regionale nonché alla Segreteria Generale della Presidenza;
10. di trasmettere il presente provvedimento ai Ministeri affiancanti (Ministero della Salute e MEF);
11. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul BURP.

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

IL RESPONSABILE P.O.

Lanfranco NETTI

IL RESPONSABILE P.O.

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 "Amministrazione, Finanza e Controllo 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 di Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale

Vito MONTANARO

L'Assessore:

Rocco PALESE**LA GIUNTA**

- Udita la relazione e la conseguente proposta dal Presidente
- Viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento dalla responsabile di P.O. e dai dirigenti di sezione;
- A voti unanimi espressi nei modi di legge.

DELIBERA

1. di approvare il documento "Relazione in materia di gestione del personale del SSR e di Sanitaservice. Presa d'atto Documento Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome 22/154/CR7a/C7", di cui all'Allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di prendere atto, con riferimento alle norme vigenti in materia di stabilizzazione del personale ex art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021, del documento 22/154/CR7a/C7, approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 27 luglio 2022, da intendersi quali linee di indirizzo sull'applicazione del richiamato istituto da parte delle Aziende ed Enti del SSR, di cui all'Allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di stabilire che, per ai fini della stabilizzazione del personale tempo determinato, debbano essere soddisfatte le seguenti condizioni:
 - a) il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 35, comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, secondo il quale, al fine di salvaguardare l'accesso dall'esterno, le risorse destinabili per le stabilizzazioni di cui trattasi non potranno superare, assieme a quelle di reclutamento speciale a regime di cui allo stesso articolo 35, comma 3-bis del D.Lgs.165/2001 ed ogni altra forma di reclutamento dall'interno, il 50% delle risorse complessivamente programmate per l'assunzione di personale in conformità ai vigenti PTFP 2020-2022;
 - b) la sussistenza del requisito del reclutamento a tempo determinato con procedure concorsuali – da intendersi nell'accezione fornita dalla circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, la quale prevede che il personale in oggetto "sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per esami e/o titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge" – ivi incluse le selezioni di cui all'articolo 2-ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 si richiama quanto indicato dalla circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
 - c) il rispetto dei limiti del fabbisogno di personale definito nei vigenti PTFP 2020-2022, nonché dei limiti dei tetti di spesa del personale assegnati a ciascuna Azienda ed Istituto, approvati con appositi atti di Giunta regionale;
4. di stabilire che, sulla base delle risultanze dell'attività ricognitiva, nonché dell'impatto della spesa del personale attualmente sostenute, se rientranti nel PTFP e, dunque nel tetto di spesa, dovranno essere preventivamente autorizzate dal Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere animale". Tale disposizione si applica anche per le assunzioni a tempo determinato;
5. di stabilire che entro il mese di novembre 2022, con apposita deliberazione di Giunta regionale, debba essere definito il nuovo modello PTFP nonché il relativo aggiornamento dei tetti di spesa del personale aggiornati sulla base dell'incremento del Fondo Sanitario Nazionale (F.S.N.), in coerenza con la normativa vigente in materia (D.L. 35/2019, convertito in Legge con modificazioni n. 60/2019);
6. di stabilire che l'inosservanza delle indicazioni operative di cui al presente provvedimento comporterà

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.;

7. di rimandare a successivo provvedimento di Giunta regionale la definizione del percorso assunzionale, con particolare riferimento alle procedure di stabilizzazione;
8. di stabilire che con successivo provvedimento di Giunta regionale si provveda ad integrare le Linee Guida regionali in materia di Sanitaservice;
9. di notificare il presente provvedimento, a cura della Sezione "Strategie e governo dell'Offerta ai Direttori Generali delle AASSLL ed Enti del Servizio Sanitario Regionale nonché alla Segreteria Generale della Presidenza;
10. di trasmettere il presente provvedimento ai Ministeri affiancanti (Ministero della Salute e MEF);
11. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul BURP.

Il Segretario della Giunta

ANNA LOBOSCO

Il Presidente della Giunta

RAFFAELE PIEMONTESE

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091



**REGIONE
PUGLIA**

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

SEZIONE STRATEGIE E GOVERNO DELL'OFFERTA

Relazione in materia di gestione del personale del SSR e di Sanitaservice

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

Con il presente documento si intendono illustrare gli esiti dell'attività istruttoria svolta nel corso del primo semestre 2022 dal competente Servizio "Strategie e Governo dell'Assistenza Territoriale – Rapporti Istituzionali e Capitale Umano S.S.R." in collaborazione con la Sezione "Amministrazione, Finanza e Controllo in Sanità Sport per Tutti", al fine di effettuare una puntuale analisi del personale assunto dalle Aziende Sanitarie ed IRCCS, nonché il relativo impatto sulla spesa personale del S.S.R., individuando, anche a seguito di numerosi incontri con le Direzioni strategiche, la quota di personale in possesso dei requisiti per una eventuale stabilizzazione, di cui all'art. 20, comma 1 del D.Lgs. n.75/2017 e s.m.i. e dall'art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della Legge n. 234/2021.

Si riporta, di seguito, l'excursus istruttorio svolto dal Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere Animale":

RICOGNIZIONE PERSONALE CON REQUISITI ex art. 20 D.Lgs. n. 75/2017 s.m.i. ed ex art. 1, co. 268 della L. 234 del 30/12/2021

a) Nota AOO 005 n. 1151 dell'8/2/2022 ad oggetto "Ricognizione stabilizzazioni ex art. 20 D.Lgs. n. 75/2017 s.m.i. ed ex art. 1, co. 268 della L. 234 del 30/12/2021. Richiesta informazioni".

Veniva richiesto alle Aziende/Enti SSR:

- Informazioni in merito ad eventuale personale rispondente ai requisiti di cui all'art. 268, lett. b) della L. 234/2021;
- Dati relativi alle procedure di stabilizzazione previste dall'attuale formulazione dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, da fornire mediante la compilazione di uno specifico prospetto trasmesso in allegato, indicando quanto di seguito:
 1. coloro che abbiano maturato alla data della presente ricognizione i requisiti di stabilizzazione previsti dall'attuale formulazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, distinti tra comma 1 e comma 2;
 2. coloro che maturerebbero il requisito temporale richiesto per la stabilizzazione entro il 31/12/2022, già titolari di contratto a termine.

b) Nota AOO 005 n. 2524 del 31/03/2022 ad oggetto "Ricognizione contratti a tempo determinato attivi, procedure stabilizzazione e procedure concorsuali alla data del 31 marzo 2022 – Disposizioni".

Tenuto conto dei riscontri alla **nota AOO_005 n. 1151 dell'8/2/2022** pervenuti e di quanto condiviso in materia di stabilizzazioni nel corso della riunione tenutasi in data 29 marzo 2021. con le Direzioni aziendali, si è reso necessario acquisire ulteriori informazioni rispetto a quanto già richiesto con la citata nota prot. AOO_005 n. 1151 dell'8/2/2022.

Venivano richieste ad Aziende/Enti SSR le seguenti informazioni in merito a:

- 1) indicazione della data di scadenza del contratto a T.D. per ciascun profilo professionale;
- 2) indicazione assunzioni effettuate secondo disposizioni normative "Covid";
- 3) unità di personale che maturano alla data del 31 marzo 2022 i requisiti di stabilizzazione previsti dall'attuale formulazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, distinti tra comma 1 e comma 2;
- 4) unità di personale che maturerebbero il requisito temporale richiesto per la stabilizzazione entro il 31 dicembre 2022, già titolari di contratto a termine;
- 5) unità di personale rispondente ai requisiti di cui all'art. 268, lett. b) della L. 234/2021;
- 6) restanti unità di personale T.D. in servizio, non inseriti nelle colonne di cui ai precedenti punti 3), 4) e 5).

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

c) Nota AOO 005 n. 3912 del 06/06/2022 ad oggetto "Esiti riunione del 31/05/2022 su procedure stabilizzazione, proroga contratti a tempo determinato e procedure concorsuali. Comunicazione urgente".

Con riferimento ai temi trattati nel corso della riunione tenutasi in data 31/05/2022 con le Direzioni aziendali, veniva ribadito che, fino a formale comunicazione delle disposizioni regionali in materia di stabilizzazione, proroga contratti a tempo determinato e procedure concorsuali, in fase di redazione, qualora non ci sia stata una preventiva autorizzazione da parte del competente Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere Animale", è fatto divieto di :

- procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità;
- procedere ad assunzioni a tempo determinato;
- procedere alla proroga dei contratti a tempo determinato attualmente in essere;
- avviare ulteriori iniziative in materie di reclutamento di personale.

Tanto veniva comunicato al fine di consentire al competente Dipartimento di procedere ad un'attenta pianificazione, in coerenza con la normativa vigente e con i recenti orientamenti giurisprudenziali, delle azioni in materia di reclutamento del personale di cui alle redigende disposizioni regionali innanzi richiamate.

d) DGR 869 del 15/06/2022, recante "Approvazione indicazioni operative in materia di gestione del personale delle Aziende ed Enti del SSR"

La Giunta regionale deliberava:

- di approvare l'All. A) "indicazioni operative in materia di gestione del personale delle Aziende ed Enti del SSR", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di stabilire che i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del SSR devono verificare, entro dieci giorni dalla notifica del presente provvedimento, i dati rivenienti dalla ricognizione di cui alla nota regionale prot. AOO_005 n. 3524 del 31/03/2022 di cui all'allegata Tab. 2), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di stabilire che i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del SSR devono fornire, entro dieci giorni dalla notifica del presente provvedimento, omogenee informazioni circa le procedure concorsuali bandite alla data di notifica del presente provvedimento, mediante la compilazione dell'allegata Tab. 3), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di stabilire che la Sezione Strategie e Governo dell'Offerta, congiuntamente alla Sezione Amministrazione, Finanza e Controllo, incaricate presso il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale, effettuino, con cadenza mensile e secondo le modalità esplicitate nell'All. A) al presente provvedimento, il monitoraggio di cui all'allegata Tab. 4, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di stabilire che l'attuazione delle indicazioni operative di cui all'All. A) al presente provvedimento deve avvenire nel pieno rispetto dei vigenti Piani triennali di fabbisogno di personale (PTFP) di ciascuna Azienda/Ente del SSR da ultimo approvati dalla Giunta Regionale, nonché dei vigenti tetti di spesa del personale assegnati con DGR 2293/2018 s.m.i.. In tal caso le Direzioni Generali potranno avviare le procedure di reclutamento di personale senza richiedere preventiva autorizzazione al competente Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;
- di stabilire che, per motivate esigenze organizzative ed assistenziali, eventuali deroghe alle indicazioni operative di cui all'All. A) al presente provvedimento possono essere concesse previa autorizzazione del competente Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;
- di stabilire che l'inosservanza delle indicazioni operative di cui all'All. A) al presente provvedimento comporterà l'avvio del procedimento di decadenza del Direttore Generale ex art. 2, co. 5 del D.Lgs n.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

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. (...)

e) Nota AOO 005 5753 del 29/08/2022 ad oggetto "Internalizzazione del Servizio Emergenza Urgenza 118 e stabilizzazione personale del SSR. Convocazione riunione".

Le Direzioni aziendali venivano convocate in data 01/09/2022 per esaminare e discutere in merito ai dati relativi al contingente di personale avente i requisiti per la stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs. n.75/2017 ed all'art. 268, lett. b) della L. n.234/2021, forniti dalle Direzioni aziendali in ossequio a quanto disposto dalla DGR 869/2022, con particolare riferimento alla relativa quantificazione in termini di teste rispetto ai PTFP 2020-2022, nonché in termini finanziari rispetto ai relativi tetti di spesa per il personale del SSR, di cui alla DGR n. 2293/2018 s.m.i.

In data 20/09/2022 e 21/09/2022 presso il Dipartimento Salute si sono tenute riunioni nel corso delle quali sono stati condivisi con ciascuna Azienda/Ente gli esiti della ricognizione di cui alla nota AOO_005 n. 5753 del 29/08/2022, e sono state altresì fornite dalle Direzioni aziendali rettifiche e/o integrazioni ai dati forniti in riscontro alla richiamata nota AOO_005 n. 5753 del 29/08/2022.

f) Nota AOO 005 6419 del 27/09/2022 ad oggetto "Valorizzazione stabilizzazioni personale SSR. Comunicazioni e richiesta dati".

Attesa la necessità di procedere alla definitiva valorizzazione in termini finanziari delle procedure di stabilizzazione del personale SSR veniva chiesto alle Direzioni aziendali di procedere alla verifica e/o rettifica dei dati riportati in ciascuna colonna della specifica tabella trasmessa in allegato, nonché di compilare la colonna "SPESA ATTUALMENTE SOSTENUTA RISPETTO AL TETTO DI SPESA ASSEGNATO" con il dato relativo alla quota di spesa per il personale attualmente sostenuta da ciascuna Azienda/Ente del SSR.

Al fine di acquisire ulteriori informazioni di dettaglio in merito al dato di cui alla colonna "QUOTA COSTO STAB.NI OLTRE TETTO DI SPESA", veniva inoltre chiesto di procedere alla compilazione di un'ulteriore allegata tabella, nella quale riportare, per ciascun profilo professionale, il numero di unità di personale la cui stabilizzazione non risulterebbe essere ricompresa entro i limiti del tetto di spesa aziendale.

Nella nota si evidenzia infine che il relativo riscontro sarà inteso quale dato definitivo ai fini delle successive determinazioni di competenza del Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere Animale".

g) Nota AOO 183 12987 del 11/10/2022 ad oggetto "Nota AOO 005 6419 del 27.09.2022 Valorizzazione stabilizzazioni personale SSR. Richiesta verifica URGENTE".

In fase di istruttoria dei dati trasmessi in riscontro alla summenzionata nota prot. AOO_005 6419 del 27/09/2022, è emersa una disomogeneità dei dati relativi alla quota di spesa per il personale attualmente sostenuta da ciascuna Azienda/Ente del SSR.

Pertanto, viene chiesto alle Direzioni aziendali di procedere con urgenza alla verifica e/o alla rettifica del dato di spesa trasmesso, da quantificarsi sulla base del Conto economico aziendale al 30/06/2022 e dunque proiettato, su arco annuale, al 31/12/2022.

Di seguito il report relativo agli esiti complessivi della ricognizione di cui alle citate note AOO_005 5753 del 29/08/2022, AOO_005 6419 del 27/09/2022 ed AOO_183 12987 del 11/10/2022 nonché degli esiti della riunione del 25/10/2022:

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

Tab. 1

AZIENDA/ENTE SSR	A		CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO AL 30/09/2022	PROIEZIONE COSTO COMPLESSIVO PERSONALE SSR "NO COVID" AL 31/12/2022	PROIEZIONE COSTO COMPLESSIVO PERSONALE SSR "COVID" AL 31/12/2022	B		DIFFERENZA SPESA COMPLESSIVA RISPETTO A TETTI DI SPESA
	TETTO DI SPESA EX DGR 2293/2018 s.m.i.					PROIEZIONE SPESA COMPLESSIVA PERSONALE SSR AL 31/12/2022		
ASL BA	443.377.537 €		9.244			440.394.799 €	-	2.982.738 €
ASL BR	176.416.863 €		4.122			180.451.758 €		4.034.895 €
ASL BT	171.432.715 €		3.958			190.888.071 €		19.455.356 €
ASL FG	177.760.640 €		3.555			171.763.335 €	-	5.997.305 €
ASL LE	369.249.206 €		8.377			366.814.161 €	-	2.435.045 €
ASL TA	236.660.307 €		5.920	1.853.522.933 €	166.000.000 €	251.607.522 €		14.947.215 €
AO POLICLINICO DI BARI	201.610.377 €		5.251			211.649.775 €		10.039.398 €
AO OO RR FOGGIA	133.913.224 €		3.361			155.000.000 €		21.086.776 €
IRCCS ONCOLOGICO	31.173.942 €		689			33.122.982 €		1.949.040 €
IRCCS DE BELLIS	22.268.606 €		390			17.830.530 €	-	4.438.076 €
TOTALE	1.963.863.417 €		44.867	1.853.522.933 €	166.000.000 €	2.019.522.933 €		55.659.516 €

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

CONFRONTO SPESA (COVID E NO COVID) RISPETTO AL TETTO				
TETTO DI SPESA EX DGR 2293/2018 s.m.i.	PROIEZIONE COSTO COMPLESSIVO PERSONALE SSR "NO COVID" AL 31/12/2022	DIFFERENZA SPESA RISPETTO AL TETTO (SENZA COVID)	PROIEZIONE SPESA COMPLESSIVA PERSONALE SSR COMPRESIVA DEL PERSONALE COVID	DIFFERENZA SPESA PERSONALE CON COVID RISPETTOAL TETTO DI SPESA
1.963.863.417 €	1.853.522.933 €	- 110.340.484 €	2.019.522.933 €	55.659.516 €

Gli esiti della ricognizione evidenziano quanto segue:

- a) la Regione Puglia rispetta il tetto di spesa assegnato, se non si considera la spesa relativa al personale COVID in servizio;
- b) la spesa del personale supera di circa 55 mln di euro il tetto assegnato, se si considera la spesa relativa al personale COVID in servizio.

Il tetto di spesa del personale dovrà essere rideterminato con successivo provvedimento di Giunta, sulla base dell'incremento del Fondo Sanitario Nazionale (F.S.N.), in coerenza con la normativa vigente in materia (D.L. 35/2019, convertito in Legge con modificazioni n. 60/2019);

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/000

PERSONALE CON LIMITAZIONI

Nota prot. AOO 005 n. 6037 del 12/09/2022 ad oggetto "Personale dipendente SSR in aspettativa, con limitazioni e fruitore di 104. Ricognizione".

Al fine di consentire al competente Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere Animale" di valutare l'incidenza del fenomeno ed il correlato impatto in termini quanti-qualitativi rispetto alla funzionalità del SSR, veniva chiesto alle Direzioni strategiche di fornire i seguenti dati aggiornati al 31/08/2022:

- Consistenza di personale in aspettativa retribuita e senza assegni;
- Consistenza di personale riconosciuto inidoneo o con limitazioni alla mansione;
- Consistenza di personale fruitore di permessi ex L. 104/1992.

Di seguito gli esiti della ricognizione effettuata:

Tab. 2

REPORT PERSONALE CON INIDONEITA'/LIMITAZIONI, FRUITORE PERMESSI L. 104/1992 ED IN ASPETTATIVA AL 31/08/2022

PROFILO AGGREGATO	PERSONALE CON INIDONEITA'/LIMITAZIONI, FRUITORE PERMESSI L. 104/1992 ED IN ASPETTATIVA AL 31/08/2022					
	N° UNITA' PERSONALE INIDONEO AL 31/08/2022	N° UNITA' PERSONALE CON LIMITAZIONI ALLA MANSIONE AL 31/08/2022	N° UNITA' PERSONALE FRUITORE DI PERMESSI EX L. 104/1992 AL 31/08/2022	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA RETRIBUITA AL 31/08/2022	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI AL 31/08/2022	N° UNITA' COMPLESSIVE 31/08/2022
DIRIGENTI MEDICI	4	290	986	29	118	1.427
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	1	45	180	-	9	235
DIRIGENTI PTA	1	17	34	1	11	64
PERSONALE INFERMIERISTICO	42	1.383	3.652	194	90	5.361
PERSONALE OSS	9	433	581	35	36	1.094
ALTRO PERSONALE COMPARTO	15	460	2.762	126	86	3.449
Totale complessivo	72	2.628	8.195	385	350	11.630

Di seguito una elaborazione effettuata dal competente Servizio in merito all'incidenza % del contingente di personale oggetto della rilevazione rispetto all'attuale consistenza di personale in Servizio nel SSR presente sul sistema informativo Edotto:

Tab. 2.1

PERSONALE CON INIDONEITA'/LIMITAZIONI_INCIDENZA % RISPETTO A PERSONALE IN SERVIZIO

PROFILO AGGREGATO	PERSONALE CON INIDONEITA'/LIMITAZIONI, FRUITORE PERMESSI L. 104/1992 ED IN ASPETTATIVA AL 31/08/2022						CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31/08/2022			% PERSONALE CON LIMITAZIONI/104/ASPETTATIVA RISPETTO A PERSONALE IN SERVIZIO (T.I./UNIV. + T.D.)	% PERSONALE CON LIMITAZIONI/104/ASPETTATIVA RISPETTO A PERSONALE IN SERVIZIO (T.I./UNIV.)
	N° UNITA' PERSONALE INIDONEO AL 31/08/2022	N° UNITA' PERSONALE CON LIMITAZIONI ALLA MANSIONE AL 31/08/2022	N° UNITA' PERSONALE FRUITORE DI PERMESSI EX L. 104/1992 AL 31/08/2022	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA RETRIBUITA AL 31/08/2022	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI AL 31/08/2022	N° UNITA' COMPLESSIVE 31/08/2022	TEMPO INDETERMINATO/UNIVERSITARIO	TEMPO DETERMINATO	Totale complessivo		
DIRIGENTI MEDICI	4	290	986	29	118	1.427	6.868	798	7.666	19%	21%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	1	45	180	-	9	235	952	141	1.093	22%	25%
DIRIGENTI PTA	1	17	34	1	11	64	230	23	253	25%	28%
PERSONALE INFERMIERISTICO	42	1.383	3.652	194	90	5.361	15.238	3.300	18.538	29%	35%
PERSONALE OSS	9	433	581	35	36	1.094	3.478	385	3.863	28%	31%
ALTRO PERSONALE COMPARTO	15	460	2.762	126	86	3.449	10.822	736	11.558	30%	32%
Totale complessivo	72	2.628	8.195	385	350	11.630	37.586	5.383	42.969	27%	31%

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/000

Gli esiti della ricognizione evidenziano pertanto una rilevante incidenza del fenomeno per un valore medio regionale pari al 27% rispetto alla consistenza complessiva del personale in servizio nel SSR e pari al 31% escludendo dalla medesima consistenza il personale a tempo determinato.

CESSAZIONI

Nota prot. AOO 183 n. 7484 del 25/05/2022, ad oggetto "Numero cessazioni di personale previste per il triennio 2022-2024 nelle Aziende/Enti SSR. Richiesta dati."

E' stato richiesto alle Direzioni strategiche di comunicare al competente Servizio il numero delle cessazioni di personale previste nelle rispettive Aziende/Enti del SSR per il triennio 2022-2024 – disaggregate per ruolo/profilo professionale e per mese di cessazione del rapporto di lavoro, con la relativa quantificazione dei risparmi in termini di spesa del personale.

Di seguito gli esiti in sintesi della ricognizione effettuata con la citata nota prot. AOO_183 n. 7484 del 25/05/2022, elaborata anche alla luce degli esiti della riunione del 25/10/2022:

Tab. 3

REPORT CESSAZIONI PERSONALE SSR TRIENNIO 2022-2024

PROFILO	N. CESSAZIONI TRIENNIO 2022-2024			
	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	[B] TOTALE TRIENNIO
	n. unità	n. unità	n. unità	
ALTRO PERSONALE COMPARTO SANITARIO	176	128	108	412
DIRIGENTI MEDICI	222	147	157	526
DIRIGENTI PTA	10	5	3	18
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	116	40	65	221
PERSONALE COMPARTO NON SANITARIO	261	164	174	599
PERSONALE INFERMIERISTICO	240	94	88	422
PERSONALE OSS	147	61	63	271
PERSONALE OSTETRICO	223	84	113	420
Totale complessivo	1.395	723	771	2.889

Tab. 3.1

REPORT CESSAZIONI PERSONALE SSR TRIENNIO 2022-2024_RIEPILOGO PER AZIENDA

PROFILO	N. CESSAZIONI TRIENNIO 2022-2024			
	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	[B] TOTALE TRIENNIO
	n. unità	n. unità	n. unità	
AOU "OSPEDALI RIUNITI" DI FOGGIA	150	39	51	240
AOU "POLICLINICO" DI BARI	171	83	59	313
ASL BA	448	185	210	843
ASL BR	107	84	66	257
ASL BT	150	26	53	229
ASL FG	76	89	80	245
ASL LE	141	117	157	415
ASL TA	124	81	78	283
IRCCS "G. PAOLO II"	14	9	11	34
IRCCS "S. DE BELLIS"	14	10	6	30
TOTALE	1.395	723	771	2.889

Con particolare riferimento agli anni 2023 e 2024, il numero di cessazioni ed il relativo valore economico risultano suscettibili di variazioni e rivestono valenza puramente previsionale, in quanto riferiti alle sole cessazioni prevedibili al momento della ricognizione.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI E ASSUNZIONI DI PERSONALE

L'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza e qualità dei servizi ai cittadini, stabilisce l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso D.Lgs. 165/2001. Tale piano deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione nei limiti di quelle quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'articolo di legge in esame prevede altresì che ciascuna amministrazione indichi 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. Il comma 6 del novellato articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce per le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui allo stesso articolo il divieto di procedere all'assunzione di nuovo personale. Analogo divieto di assunzione è sancito dall'articolo 6-ter, comma 5 nei confronti delle amministrazioni che omettono di comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica i contenuti dei PTFP.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei PTFP da parte delle amministrazioni pubbliche sono state adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 che, al paragrafo 7, contiene indicazioni riguardanti le aziende ed enti del SSN.

Peraltro l'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo di adozione da parte delle pubbliche amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di durata triennale aggiornato annualmente.

Il comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 alla lettera c) prevede che il PIAO definisca "compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

L'articolo 6, comma 5 del D.L. 80/2021 come modificato dall'articolo 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 (c.d. decreto milleproroghe) stabilisce che entro il 31 marzo 2022 "con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo".

Lo stesso articolo 1, comma 12 del D.L. 228/2021 ha aggiunto all'articolo 6 del D.L. 80/2021 il comma 6-bis che stabilisce che "In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Alla luce del suddetto quadro normativo e nelle more dell'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica che potrebbero, ai sensi del citato articolo 6, comma 5, del D.L. 80/2021, prevedere l'assorbimento da parte del PIAO degli adempimenti relativi al piano triennale dei fabbisogni di personale previsti dagli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, le aziende potranno disporre assunzioni nei limiti dei Piani Triennali vigenti ed approvati dalla Giunta regionale.

Le Aziende Sanitarie ed IRCCS devono trasmettere trimestralmente al Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere animale" lo stato di avanzamento delle assunzioni previste dal PTFP ed in coerenza con le disposizioni regionali in materia. Il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale potrà autorizzare assunzioni non inserite nei PTFP solo a condizione che le stesse presentino i caratteri dell'eccezionalità e dell'urgenza e siano adeguatamente motivate.

SPESA DEL PERSONALE

L'articolo 11 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, ha introdotto, a decorrere dal 2019, rispetto a quanto stabilito dall'articolo 2, commi 71, 72 e 73 della L. 191/2009 e s.m.e i., nuove regole in materia di spesa per il personale per gli enti del Servizio sanitario nazionale delle regioni a statuto ordinario e delle regioni a statuto speciale che non provvedono integralmente al proprio fabbisogno sanitario, finalizzate a modificare il valore di riferimento su cui parametrare la spesa per il personale salvaguardando l'equilibrio economico finanziario e nel rispetto degli adempimenti relativi all'erogazione dei livelli essenziali di assistenza.

Il comma 1 della disposizione in esame, modificato, da ultimo, dall'art. 1, comma 269, della L. 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), recita:

"A decorrere dal 2019, la spesa per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale delle regioni, nell'ambito del livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato e ferma restando la compatibilità finanziaria, sulla base degli indirizzi regionali e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12 dell'Intesa 23 marzo 2005 sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, o, se superiore, il valore della spesa prevista dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191. I predetti valori sono incrementati annualmente, a livello regionale, di un importo pari al 10 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente. Nel triennio 2019-2021 la predetta percentuale è pari al 10 per cento per ciascun anno. Qualora nella singola Regione emergano, sulla base della metodologia di cui al sesto periodo, oggettivi ulteriori fabbisogni di personale rispetto alle facoltà assunzionali consentite dal presente articolo, valutati congiuntamente dal Tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti e dal Comitato permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, può essere concessa alla medesima Regione un'ulteriore variazione del 5 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'anno precedente, fermo restando il rispetto dell'equilibrio economico e finanziario del Servizio sanitario regionale. Tale importo include le risorse per il

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Dall'anno 2022 l'incremento di cui al quarto periodo è subordinato all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, il Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, nel rispetto del valore complessivo della spesa di personale del Servizio sanitario nazionale determinata ai sensi dei precedenti periodi, adotta con decreto la suddetta metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale, in coerenza con quanto stabilito dal regolamento di cui al decreto del Ministro della salute 2 aprile 2015, n. 70, e dall'articolo 1, comma 516, lettera c), della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e con gli standard organizzativi, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza territoriale, anche ai fini di una graduale revisione della disciplina delle assunzioni di cui al presente articolo. Le regioni, sulla base della predetta metodologia, predispongono il piano dei fabbisogni triennali per il servizio sanitario regionale, che sono valutati e approvati dal tavolo di verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12, comma 1, dell'intesa 23 marzo 2005, sancita dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicata nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 105 del 7 maggio 2005, congiuntamente al Comitato paritetico permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza (LEA) di cui all'articolo 9, comma 1, della medesima intesa, anche al fine di salvaguardare l'invarianza della spesa complessiva".

Pertanto, ai sensi dell'articolo 11 del D.L. 35/2021:

1. il vincolo di spesa per il personale è regionale e non più aziendale;
2. tale vincolo è quello dato dalla spesa relativa all'anno 2018 o, se superiore, da quello della spesa per il personale del 2004, ridotta dell'1,4%;
3. i fondi contrattuali possono essere adeguati al fine di mantenere costante il valore pro capite del trattamento economico accessorio riferito all'anno 2018;
4. il nuovo limite di spesa è incrementato nella misura del 10% della variazione del fondo sanitario regionale rispetto all'anno precedente;
5. il predetto limite può essere incrementato di un ulteriore 5% al termine dell'espletamento con esito positivo della procedura di cui all'articolo 11, comma 1, sesto periodo, del D.L. 35/2019.

Con particolare riferimento all'incremento delle risorse del trattamento accessorio del personale il cui limite è definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, con 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.

Con documento 20/186/CR4ter/C7 "Indicazioni applicative per l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale in relazione al disposto dell'art. 11, c. 1 del D.L. n. 35/2019", approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome in data 22 ottobre 2020, sono state definite indicazioni operative rispetto all'aumento dei fondi contrattuali.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

Alla luce delle predette indicazioni le aziende ed IRCCS devono provvedere all'adeguamento dei fondi del trattamento accessorio del personale dipendente secondo quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, del D.L 35/2019 e in conformità alle indicazioni in materia contenute nei documenti sopra richiamati.

E' confermata altresì la necessità della preventiva autorizzazione regionale anche per quanto l'assunzione extra PTFP, approvato dalla Giunta regionale.

Il Direttore del Dipartimento "Promozione della Salute e del Benessere Animale" è comunque autorizzato, sulla base dei flussi informativi pervenuti e dell'elaborazione dei relativi dati, a sospendere la possibilità per le singole aziende di disporre autonomamente le assunzioni di personale secondo quanto sopra previsto, qualora si registrino scostamenti nella spesa tali da poter compromettere il rispetto del limite di cui alle disposizioni nazionali e regionali in materia, ovvero nell'ipotesi in cui le scelte aziendali dovessero risultare incoerenti rispetto alla programmazione regionale, o comunque non fossero idonee a garantire i livelli essenziali di assistenza.

L'inosservanza delle presenti disposizioni determina l'avvio del procedimento per la decadenza dall'incarico di Direttore generale, in coerenza con la normativa vigente in materia.

Si evidenzia poi che, ai sensi dell'articolo 3, comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56 e s.m. e i., fino al 31 dicembre 2024 non è più necessario, precedentemente all'avvio delle procedure concorsuali, lo svolgimento delle procedure di mobilità previste dall'articolo 30 del D.Lgs. 165/2001.

Pertanto le Aziende ed IRCCS possono indire le procedure concorsuali senza la necessità della preventiva emanazione dei bandi per il passaggio diretto di personale di altre amministrazioni.

COMANDI E DISTACCHI

Si rimanda alla disposizione prot.n. AOO_005 – 0006552 del 04/10/2022, con la quale il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale ha fornito alle Direzioni aziendali indicazioni in merito ai comandi ed ai distacchi, alla luce delle modifiche all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di mobilità orizzontale del personale non dirigenziale introdotte dall' art. 6 DL 36/2022, conv. in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. n. 79/2022.

CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA PER LA DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA E SANITARIA NELLE AZIENDE ED ENTI DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE DELLA REGIONE PUGLIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 20 DELLA LEGGE 5 AGOSTO 2022, N. 118.

L'articolo 20 della legge 5 agosto 2022 n. 118 ha sostituito il comma 7-bis dell'articolo 15 del D.Lgs.502/1992 modificando la disciplina per il conferimento degli incarichi di struttura complessa del ruolo sanitario, già modificata dall'articolo 4, comma 1, del decreto-legge. 13 settembre 2012, n. 158, convertito dalla legge 8 novembre 2012, n. 189. In particolare la disciplina introdotta da quest'ultima fonte normativa ha rimesso alle regioni la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie e del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale, tenuto conto delle norme della contrattazione collettiva e previo avviso cui l'azienda è tenuta a dare adeguata pubblicità.

Premesso quanto sopra, l'articolo 20 della L. 118/2022 ha modificato in modo significativo l'anzidetta

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

disciplina con particolare riguardo alle procedure di sorteggio dei componenti la commissione esaminatrice, alle attività di quest'ultima in relazione alla valutazione dei candidati e alle determinazioni del Direttore Generale.

Nello specifico è stabilito che la commissione di sorteggio debba individuare all'interno della commissione esaminatrice due componenti, e non più solo uno, proveniente da altre regioni rispetto a quella ove ha sede l'azienda che ha emesso l'avviso, con conseguente obbligo, qualora fosse sorteggiato più di un direttore di struttura complessa di quest'ultima regione, di proseguire nel sorteggio fino a individuare almeno due componenti della commissione direttori di struttura complessa in regioni diverse.

E' altresì esplicitata la garanzia di parità di genere prevedendo che se all'esito dei predetti sorteggi la metà dei direttori di struttura complessa non dovesse essere di genere diverso, si debba proseguire nel sorteggio fino ad assicurare ove possibile l'effettiva parità di genere nella composizione della commissione, fermo restando il criterio territoriale di cui sopra.

Inoltre si stabilisce che assume le funzioni di presidente della commissione il componente con maggiore anzianità di servizio fra i tre componenti sorteggiati, mentre in base alla previgente disciplina il presidente della commissione veniva eletto dalla commissione stessa fra i tre componenti sorteggiati e solo in caso di parità di voti veniva eletto il componente più anziano.

Per quanto riguarda i compiti della commissione è stabilito che la stessa formi la graduatoria dei candidati esaminati, con l'indicazione del punteggio complessivo per ciascuno di essi, mentre precedentemente era previsto che presentasse al Direttore Generale una terna di candidati idonei.

Il Direttore Generale poi è obbligato a nominare il candidato risultato primo in graduatoria (in caso di parità di punteggio è disposto che debba essere nominato il candidato più giovane di età) senza più la possibilità di nominare altro candidato. Analogamente, qualora in via preventiva l'azienda decidesse per il caso di dimissioni o decadenza del dirigente cui è stato conferito l'incarico di procedere alla sostituzione nei due anni successivi al suo conferimento, tale sostituzione dovrà avvenire mediante scorrimento della graduatoria.

Come previsto all'articolo 20 della L. 118/2022, almeno due componenti della commissione devono provenire da altra regione rispetto a quella ove ha sede l'Azienda che ha emesso l'avviso; pertanto qualora fosse sorteggiato più di un direttore di struttura complessa della Regione Puglia, sarà nominato componente della commissione il primo sorteggiato e si proseguirà nel sorteggio fino a individuare almeno due componenti della commissione direttori di struttura complessa in regioni diverse. Se all'esito dei predetti sorteggi la metà dei direttori della commissione non sarà di genere diverso, si proseguirà nel sorteggio fino ad assicurare ove possibile l'effettiva parità di genere nella composizione della commissione stessa, fermo restando il criterio territoriale di cui sopra.

La medesima composizione (almeno due componenti di Regione diversa con garanzia ove possibile della parità di genere) dovrà essere garantita in caso di indisponibilità del componente effettivo e di chiamata del componente supplente.

Come stabilito dall'articolo 20 della L. 118/2022 assume le funzioni di presidente della commissione il componente con maggiore anzianità di servizio fra i tre componenti sorteggiati. Per anzianità di servizio va intesa quella maturata come direttore di struttura complessa.

Fa parte della commissione anche il Direttore Sanitario dell'Azienda, così come previsto dalle norme richiamate in premessa.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

Ai fini della composizione della commissione valgono le disposizioni in materia di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

All'atto dell'accettazione della nomina, l'interessato dovrà dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di cui sopra.

La nomina della commissione verrà pubblicata sul sito aziendale.

Il Direttore Generale individua tra i dirigenti amministrativi e/o collaboratori amministrativo professionali/collaboratori amministrativo professionali esperti in servizio presso l'Azienda il segretario della commissione.

Per quanto attiene ai compensi si fa riferimento a quanto stabilito dal DPCM 23/3/1995 per i concorsi apicali e ad eventuali altre norme successive che dovessero modificarne i contenuti. In virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione tali compensi non saranno corrisposti al Direttore Sanitario e al segretario.

In favore dei componenti fuori sede l'Azienda procederà al rimborso delle spese effettivamente sostenute per raggiungere la sede di svolgimento della procedura.

DISPOSIZIONI

Con la presente si forniscono indicazioni in ordine alla gestione del personale del personale delle Aziende ed Enti del SSR, come di seguito si riporta.

L'inosservanza delle indicazioni operative di cui al presente provvedimento comporterà 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.

1. PREDISPOSIZIONE PTFP

Entro il mese di novembre 2022, con apposita deliberazione di Giunta regionale, deve essere definito il nuovo modello PTFP nonché il relativo aggiornamento dei tetti di spesa del personale aggiornati sulla base dell'incremento del Fondo Sanitario Nazionale (F.S.N.), in coerenza con la normativa vigente in materia (D.L. 35/2019, convertito in Legge con modificazioni n. 60/2019).

2. STABILIZZAZIONI

A tal proposito, si richiamano i principi fondamentali in materia di stabilizzazione del personale, ed in particolare:

- a) il **rispetto di quanto stabilito dall'articolo 35, comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001**, secondo il quale, al fine di salvaguardare l'accesso dall'esterno, le risorse destinabili per le stabilizzazioni di cui trattasi non potranno superare, assieme a quelle di reclutamento speciale a regime di cui allo stesso articolo 35, comma 3-bis del D.Lgs.165/2001 ed ogni altra forma di reclutamento dall'interno, il **50% delle risorse complessivamente programmate per l'assunzione di personale in conformità ai vigenti PTFP 2020-2022**;

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

- b) la **sussistenza del requisito del reclutamento a tempo determinato con procedure concorsuali** – da intendersi nell’accezione fornita dalla circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, la quale prevede che il personale in oggetto *“sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per esami e/o titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge”* – ivi incluse le selezioni di cui all’articolo 2-ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 si richiama quanto indicato dalla circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.
- c) il **rispetto dei limiti del fabbisogno di personale definito nei vigenti PTFP 2020-2022, nonché dei limiti dei tetti di spesa del personale assegnati a ciascuna Azienda ed Istituto**, di seguito riportati:

Si rende altresì opportuno richiamare i seguenti documenti di indirizzo in materia:

- con riferimento **alla stabilizzazione del personale ex art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 si rinvia alle** circolari del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 23 novembre 2017 e n. 1 del 9 gennaio 2018;
- con riferimento alle norme vigenti in materia di **stabilizzazione del personale ex art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021**, si rinvia all’allegato documento 22/154/CR7a/C7, approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 27 luglio 2022, da intendersi quali linee di indirizzo sull’applicazione del richiamato istituto da parte delle Aziende ed Enti del SSR, di cui all’Allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Con successivo provvedimento di Giunta regionale la definizione del percorso assunzionale, con particolare riferimento alle procedure di stabilizzazione.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

RICOGNIZIONE ATTIVITA' SANITASERVICE

In materia di Sanitaservice, si richiama l'art. 13 del DPGR n. 22/2021 – MAIA 2.0 attribuzioni della Segreteria Generale della Presidenza, nonché la determinazione della Sezione Personale e Organizzazione n. 542 del 16/05/2018.

Pertanto, nell'ambito delle competenze del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale in materia di programmazione ed eventuale predisposizione di Linee guida in materia di Società in house delle Aziende Sanitarie del Servizio Sanitario Regionale, si illustrano gli esiti dell'attività istruttoria svolta dal competente Servizio "Strategie e Governo dell'Assistenza Territoriale – Rapporti Istituzionali e Capitale Umano S.S.R."

La materia della organizzazione e gestione delle Società in house del SSR è contenuta nella DGR n.951 del 19/06/2020 "Modifica DGR 2126 del 25/11/2018 recante "Approvazione nuove linee guida in materia di organizzazione e gestione delle Società in house delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale", così come modificata ed integrata dalla successiva DGR n.590 del 27/04/2022.

Pertanto, per ciò che attiene l'affidamento dei servizi, il reclutamento e la gestione del personale ed ogni altro aspetto inerente alla gestione delle Sanitaservice, occorre fare riferimento alle prescrizioni ivi riportate.

Per quanto riguarda, più specificatamente, le modalità di nomina dell'Amministratore Unico, trova applicazione la recente Delibera di Giunta Regionale n.1024 del 19/07/2022 "Schema tipo della procedura ad evidenza pubblica di nomina degli Amministratori Unici delle Società in house "Sanitaservice s.r.l." della Regione Puglia. Modifica della DGR 951/2020".

Quanto alle procedure tese al reclutamento del personale, questo Ente ha inteso privilegiare il segmento relativo alla rete dell'emergenza urgenza, disponendo, con le note regionali n.AOO_005_2962 del 21/04/2022 e n.AOO_005_3123 del 30/04/2022 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 riferimento alle attività svolte da Sanitaservice ed in particolare alla necessità di conoscere le attività/servizi attualmente attivi nonché i relativi costi, con note prot. n. AOO_005- 0006375 del 27/09/2022 e prot. n. AOO_005 – 6669 del 6/10/2022 sono state formulate apposite richieste di dati, rappresentati sinteticamente nel presente documento.

In particolare:

a) **con nota prot. n. n. AOO_005- 0006375 del 27/09/2022**, in esito alle riunioni tenutesi nei giorni 20 e 21 settembre 2022, al fine di avere a disposizione un quadro il più possibile esaustivo ed omogeneo dei dati relativi a Sanitaservice, è emersa la necessità di avere conferma dei dati relativi alle attività affidate a Sanitaservice e al percorso di internalizzazione del 118 in atto.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

Pertanto, con la citata nota è stato chiesto di compilare in ogni sua parte, seguendo le indicazioni ivi riportate, la tabella Excel allegata "A" e la rispettiva scheda di dettaglio "A1", avendo cura di indicare:

- 1) la tipologia dei servizi attualmente affidati;
- 2) le unità di personale impiegate distinte per categoria di appartenenza;
- 3) i corrispondenti costi sostenuti.

Con riguardo alle informazioni concernenti il processo di internalizzazione del 118, inserendo i dati richiesti, più dettagliatamente:

1. mezzi di soccorso eventualmente già nella disponibilità dell'Azienda/Sanitaservice, completando la tabella "B" e la scheda di dettaglio "B1";
2. i mezzi di soccorso oggetto di internalizzazione (tabella "C"), indicandone la tipologia, il contratto, la data di scadenza, il numero e il costo secondo quanto riportato dalla scheda di dettaglio "C1";
3. numero e tipologia delle postazioni 118 interessate dall'internalizzazione, verificandone la coerenza con la programmazione della rete regionale dell'emergenza urgenza, come risultante dalla DGR 1933/2016, coinvolgendo sul punto i Direttori delle Centrali Operative competenti per territorio;
4. il personale oggetto di internalizzazione, con indicazione del profilo di appartenenza e dei costi;
5. il costo complessivo del processo di internalizzazione;
6. il termine stimato per la conclusione del processo di internalizzazione.

b) **con nota prot. n. AOO_005 – 6669 del 6/10/2022** è stato richiesto ai Direttori Generali delle Aziende Sanitarie, ove sono state istituite le Sanitaservice, di fornire, con riferimento al personale Sanitaservice, i dati aggiornati al 30/09/2022 di seguito riportati, utilizzando la tabella ivi allegata:

- Consistenza di personale in aspettativa retribuita e senza assegni;
- Consistenza di personale riconosciuto inidoneo o con limitazioni alla mansione;
- Consistenza di personale fruitore di permessi ex L. 104/1992.

I riscontri alle predette note sono stati acquisiti agli atti del competente Servizio del Dipartimento Promozione della Salute, le cui risultanze sono di seguito rappresentate.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

SOCIETA' IN HOUSE "SANITASERVICE"
RICOGNIZIONE SERVIZI/COSTI/PERSONALE/INTERNALIZZAZIONE 118
TABELLA DI SINTESI

SANITASERVICE ASL	SERVIZI AFFIDATI/PERSONALE SANITASERVICE			MEZZI DI SOCCORSO GIA' NELLE DISPONIBILITA' DELL'AZIENDA/SANITASERVICE		INTERNALIZZAZIONE				
	COSTO SERVIZIO (COMPRESO PERSONALE)	N° UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO	DETTAGLIO COSTO PERSONALE	TOTALE N. MEZZI	TOTALE COSTO MEZZI	MEZZI DI SOCCORSO OGGETTO DI INTERNALIZZAZIONE	N. POSTAZIONI DI INTERNALIZZAZIONE	TOTALE UNITA' INTERNALIZZAZIONE	TOTALE COSTO PERSONALE	COSTO COMPLESSIVO INTERNALIZZAZIONE
ASL BA	28.937.483,00€	1128	20.905.589,93€	0	- €	4.807.000,00€	40	450	15.868.607,00€	19.901.137€
ASL BR	28.232.157,00€	860	26.870.029,46€	0	- €	6.955.198,48€	30	303	10.307.786,50€	12.761.787€
ASL BT	15.201.290,68€	352	11.329.947,90€	0	- €	612.000,00€	18	197	7.125.089,00€	8.222.427€
ASL FG	54.629.056,26€	1367	47.468.829,79€	64	6.074.998,06€	- €	50	0	- €	- €
ASL LE	36.923.011,35€	1275	31.844.341,82€	5	105.651,00€	3.060.333,78€	21	165	7.383.140,00€	9.017.959€
ASL TA	32.461.507,56€	1084	28.067.794,26€	0	- €	8.517.214,04€	35	384	12.026.381,93€	20.543.596€
TOTALE COMPLESSIVO	196.384.505,85€	6066	166.486.527,16€	69	6.180.589,06€	23.951.746,30€	194	1499	52.710.954,43€	70.446.905,97€

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

La tabella di sintesi di cui sopra evidenzia il costo complessivo del servizio reso da Sanitaservice pari a €196.384.505,85, di cui € 166.486.527,16 sostenuti per il costo del personale. Le unità di personale attualmente in servizio ammontano a 6066.

L'indagine ha avuto ad oggetto anche i mezzi di soccorso già nella disponibilità delle Aziende o di Sanitaservice, che sono 69, perlopiù riconducibili (64) ad Asl Foggia, che, come noto, ha già da tempo portato a termine il percorso di internalizzazione del 118.

La tabella focalizza quindi l'attenzione sulla internalizzazione del servizio di emergenza urgenza, che vedrà impiegati a regime 216 mezzi non includendo di quelli già in forza alla ASL di Foggia.

Il costo per il personale (soccorritori e autisti soccorritori) impiegato sulle 194 postazioni coinvolte dalla internalizzazione è pari a € 52.710.954,43, mentre il costo complessivo della procedura di internalizzazione ammonta ad € 70.446.905,97.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

Nella tabella sono dettagliati, per ciascuna Azienda, i servizi attivi affidati al personale (tab.A), con il corrispondente costo sviluppato e le unità di personale in servizio per ciascuna tipologia di attività con il relativo costo

La tabella B reca il dettaglio dei mezzi di soccorso già nella disponibilità delle Aziende.

La tabella C specifica quanti siano i mezzi coinvolti, nel processo di internalizzazione, con indicato il costo. Per la sola ASL di Taranto è presente il numero delle ambulanze e delle automediche di backup; è presente altresì il dettaglio delle postazioni interessate dall'internalizzazione, con indicazione della tipologia (Mike, Automedica, India, Victor). Viene quindi esplicitato il numero dei soccorritori e autisti soccorritori da impiegare in seno alle postazioni e del relativo costo che sviluppano.

Nella colonna "costo complessivo internalizzazione" è stato inserito il dato, come comunicato dalle Aziende, del costo annuo previsto per la implementazione del nuovo assetto, mentre la colonna "presunto termine processo internalizzazione" reca la data stimata per l'ultimazione dell'iter.

Con riguardo a questi ultimi due aspetti, si rileva che le ASL di Brindisi, Taranto e Lecce ritengono di potere completare il percorso tra la fine del 2022 e i primi due mesi del 2023. Tempi leggermente più lunghi paiono necessari per la ASL BT e Bari (rispettivamente aprile e maggio 2023). La ASL FG ha già completato il processo nel 2021, pertanto non ne è stato comunicato il costo, che può tuttavia desumersi dalla voce "Servizi attivi" - "trasporto malati e feriti (118)" riportata nella tabella di cui innanzi.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

SOCIETA' IN HOUSE "SANITASERVICE"
RICOGNIZIONE SERVIZI/COSTI/PERSONALE/INTERNALIZZAZIONE 1.18
DETTAGLIO PERSONALE

DETTAGLIO SERVIZI/FRONTI/PERSONALE SANITASERVICE																
SANITASERVICE/ASI	SERVIZI/FRONTI	PROFILI UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO	N. UNITA' CAT. A		N. UNITA' CAT. B		N. UNITA' CAT. C		N. UNITA' CAT. D		N. UNITA' CAT. E		TOTALE UNITA'	COSTO TOTALE		
			1042	1042	1042	1042	1042	1042	1042	1042	1042	1042				
ASL BA	SERV. P. ALZA-AUSILIARIO ESANIFICAZIONI/COMMISSO-ACCOGLIENZA/FACCHINAGGIO	AUSILIARIO/COMMISSO/OPERAI	18.109.798,02 €										1042	18.109.798,02 €		
		MANUTENZIONE/SUPPORTO TECNICO	1.598.896,18 €	33									33	1.598.896,18 €		
		SERV. CUP-TICKET	587.669,00 €	28									28	587.669,00 €		
		MANUTENZIONE	293.834,50 €	14									14	293.834,50 €		
		OPERAI ASSISTENZA	501.163,51 €	2									2	501.163,51 €		
		OPERAI ASSISTENZA	215.253,51 €	6									6	215.253,51 €		
		OPERAI ASSISTENZA	269.220,44 €	10									10	269.220,44 €		
		TOTALE SANITASERVICE ASL BA	2.480.339,68 €	75										75	2.480.339,68 €	
		ASL BR	LOGISTICA E SUPPORTO LOGISTICO	ALDUIBARO/SUPPORTO LOGISTICO	14.655.011,00 €	6									6	14.655.011,00 €
				OPERAI IMPIEGATI	202.961,00 €	50									50	202.961,00 €
OPERAI IMPIEGATI	1.601.540,00 €			50									50	1.601.540,00 €		
OPERAI IMPIEGATI	67.998,00 €			2									2	67.998,00 €		
OPERAI IMPIEGATI	1.172.078,00 €			48									48	1.172.078,00 €		
OPERAI IMPIEGATI	61.864,00 €			35									35	61.864,00 €		
DISINFEZIONE E DECONTAMINAZIONE	1.984.400,00 €			1									1	1.984.400,00 €		
PICCOLA MANUTENZIONE	929.493,00 €			30									30	929.493,00 €		
MANUTENZIONE DEL VERDE	489.778,00 €			16									16	489.778,00 €		
OPERAI IMPIEGATI	377.450,46 €			18									18	377.450,46 €		
TOTALE SANITASERVICE ASL BR	20.292.039,00 €	222										222	20.292.039,00 €			
ASL BT	MANTENIMENTO SOFTWARE (Esercizi) (Impiegati amministrativi) (5 risorse)	AUSILIARIO	10.925.825,91 €										341	10.925.825,91 €		
		OPERAI IMPIEGATI	101.161,04 €	3									3	101.161,04 €		
		OPERAI IMPIEGATI	113.106,65 €	3									3	113.106,65 €		
		TOTALE SANITASERVICE ASL BT	214.267,73 €	6									6	214.267,73 €		
		ASL FG	TRASPORTO DI IMPIANTI E FERTI (118)	AUSILIARIO	3.282.270,00 €										395	3.282.270,00 €
				OPERAI IMPIEGATI	8.875,00 €	238									238	8.875,00 €
				MANUTENZIONE ORDINARIA BENI MOBILI E IMMOBILI	1.568.848,28 €	49									49	1.568.848,28 €
				PULIZIA ESANIFICAZIONE AMBIENTALE	66.674,00 €	2									2	66.674,00 €
				PULIZIA ESANIFICAZIONE AMBIENTALE	3.282.270,00 €	2									2	3.282.270,00 €
				MANUTENZIONE ORDINARIA BENI MOBILI E IMMOBILI	885.933,00 €	46									46	885.933,00 €
TRASPORTO FARMACI, BENI ECONOMICI, TELEMEDICINA, ECC.	884.233,94 €			125									125	884.233,94 €		
HOSPITALITY E SUPPORTO AI SISTEMI INFORMATIVI ASL	3.792.300,29 €			26									26	3.792.300,29 €		
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	121.356,49 €			4									4	121.356,49 €		
TOTALE SANITASERVICE ASL FG	13.812.153,94 €			609										609	13.812.153,94 €	
ASL LE	SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	ASISTENTE AMMINISTRATIVO	16.109.400,80 €										468	16.109.400,80 €		
		OPERAI IMPIEGATI	297.405,81 €	24									24	297.405,81 €		
		Servizi pulizia - in house	16.559.877,21 €	17									17	16.559.877,21 €		
		Servizi Ausiliario	5.190.070,90 €	14									14	5.190.070,90 €		
		Manutenzione dell'edilizia	10.725,34 €	1									1	10.725,34 €		
		Manutenzione dell'edilizia	33.927,19 €	1									1	33.927,19 €		
		Trasporto secondario (dal 1.6.2019, 2021)	1.211.952,57 €	113									113	1.211.952,57 €		
		Condizione funzionale del servizio in formato	22.265.265,21 €	170									170	22.265.265,21 €		
		TOTALE SANITASERVICE ASL LE	7.098.933,75 €	220										220	7.098.933,75 €	
		ASL TA	MANTENIMENTO	OPERAI IMPIEGATI	3.020.328,41 €										539	3.020.328,41 €
OPERAI IMPIEGATI	1.195.768,41 €			8									8	1.195.768,41 €		
OPERAI IMPIEGATI	35.020.328,41 €			92									92	35.020.328,41 €		
OPERAI IMPIEGATI	2.658.507,44 €			9									9	2.658.507,44 €		
OPERAI IMPIEGATI	30.650,27 €			2									2	30.650,27 €		
OPERAI IMPIEGATI	5.135.294,52 €			261									261	5.135.294,52 €		
TOTALE SANITASERVICE ASL TA	405.789.125,94 €			1076										1076	405.789.125,94 €	
TOTALE COMPLESSIVO																
4236																
503.324.741 €																

Nella tabella in questione è presente un'ulteriore specificazione dei servizi attivi per ciascuna Azienda, con indicazione del profilo professionale delle unità di personale in servizio, distinzione per categoria, calcolo del costo delle unità per ciascuna categoria, totale unità impiegate e totale costo. Il dato del totale delle unità complessive impiegate è pari a 6.118, perché per Foggia è stato preso in considerazione il dato della dotazione organica.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

DETTAGLIO MEZZI DI SOCCORSO GIA' NELLE DISPONIBILITA' DELL'AZIENDA/SANITASERVICE (TAB. B1)						
SANITASERVICE ASI	TIPOLOGIA MEZZI	TIPOLOGIA CONTRATTO (NOLEGGIO/LEASING/PROPRIETA' /E CC...)	DATA SCADENZA CONTRATTO	N. MEZZI	COSTO MEZZI	
ASL FG	AUTOAMBULANZE	LEASING FINANZIARIO	8/11-24	18	2.302.527,96 €	
	AUTOAMBULANZE	LEASING OPERATIVO	set-27	29	3.217.005,03 €	
	AUTOAMBULANZE	PROPRIETA'		3	272.426,00 €	
	AUTOAMBULANZE	PROPRIETA' DA RISCATTO LEASING		9	97.935,09 €	
	AUTOMEDICHE	PROPRIETA'		5	185.045,98 €	
	TOTALE SANITASERVICE ASL FG			64	6.074.938,06 €	
ASL LE	PEUGEOT BOXER 1 (OLMEDO)	NOLEGGIO	SCADUTO - IN PROROGA	1	1.490,00 €	
	PEUGEOT BOXER 2 (ORION)	NOLEGGIO	SCADUTO - IN PROROGA	1	3.500,00 €	
	FIAT DUCATO 1 (ORION)	NOLEGGIO	SCADUTO - IN PROROGA	1	2.500,00 €	
	FIAT DUCATO 2 (OLMEDO)	NOLEGGIO	SCADUTO - IN PROROGA	1	1.490,00 €	
	FIAT DUCATO 3 (OLMEDO)	NOLEGGIO	AGOSTO 2023 REVOCABILE	1	1.739,00 €	
	TOTALE SANITASERVICE ASL LE			5	10.719,00 €	
	TOTALE COMPLESSIVO			69	6.085.657,06 €	

Nella scheda di dettaglio B1, per le sole Aziende (Foggia e Lecce) che hanno riferito di avere mezzi di soccorso già disponibili, viene indicata la tipologia di contratto in forza della quale detengono i veicoli, la data di scadenza del contratto, il numero ed il costo.

DETTAGLIO MEZZI DI SOCCORSO OGGETTO DI INTERNALIZZAZIONE (TAB. C1)						
SANITASERVICE ASI	TIPOLOGIA MEZZI	TIPOLOGIA CONTRATTO (NOLEGGIO/LEASING/PROPRIETA' /E CC...)	DATA SCADENZA CONTRATTO	N. MEZZI	COSTO MEZZI	
ASL BR	Ambulanza	Proprietà con patto di riservato dom	nov-27	35	6.247.746,00 €	
	Automedica	Proprietà con patto di riservato dom	nov-27	7	707.452,48 €	
	TOTALE SANITASERVICE ASL BR			42	6.955.198,48 €	
ASL BT	Ambulanza in leasing costo annuo	Leasing	non di disponibile	36	612.000,00 €	
	TOTALE SANITASERVICE ASL BT			36	612.000,00 €	
ASL LE	PEUGEOT BOXER	PROPRIETA'	ordini inviati	22	2.264.061,30 €	
	FORD FOCUS HYBRID	PROPRIETA'	ordini inviati	9	398.136,24 €	
	TOTALE SANITASERVICE ASL LE			31	2.662.197,54 €	
ASL TA	AMBULANZA PEUGEOT BOXER	NOLEGGIO CON RISERVATO DOMINI	99 MESI DOPO LA CONSEGNA	43	7.615.177,00 €	
	AUTO MEDICA SKODA OCTAVIA	NOLEGGIO CON RISERVATO DOMINI	99 MESI DOPO LA CONSEGNA	9	902.037,00 €	
	TOTALE SANITASERVICE ASL TA			52	8.517.214,00 €	
	TOTALE COMPLESSIVO			161	18.746.610,02 €	

Nella scheda di dettaglio C1 è riportata la tipologia dei mezzi di soccorso oggetto delle procedure di acquisizione, lo strumento contrattuale utilizzato, la data di scadenza del contratto, il numero e il costo dei mezzi.

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

PERSONALE SANITASERVICE CON LIMITAZIONI

TOTALE PERSONALE SANITASERVICE CON LIMITAZIONI									
CATEGORIA PERSONALE	N° UNITA' PERSONALE INIDONEO	N° UNITA' PERSONALE CON LIMITAZIONI ALLA MANSIONE	N° UNITA' PERSONALE FRUTTORE DI PERMESSI EX L. 104/1992	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA RETRIBUITA	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI	TOTALE Personale con limitazioni	Totale personale in servizio	% Personale con limitazioni rispetto a personale in servizio	
A	103	838	690	42	29	1.702	4.770	36%	
B	1	61	138	7	9	216	1.076	20%	
C	1	36	71	6	7	121	662	18%	
D	0	6	19	3	1	29	143	20%	
E	0	1	4	0	2	7	11	64%	
Totale complessivo	105	942	922	58	48	2.075	6.662	31%	

Con la tabella di cui sopra viene rappresentata la situazione, al 30/09/2022, del personale Sanitaservice in aspettativa retribuita e senza assegni, riconosciuto inidoneo o con limitazioni alla mansione, fruitore di permessi ex L. 104/1992. Viene altresì indicata la percentuale sul totale del personale in servizio.

Di seguito il dettaglio relativo alle singole Aziende:

SANITASERVICE ASL BA									
PERSONALE CON INIDONEITA'/LIMITAZIONI, FRUTTORE PERMESSI L. 104/1992 ED IN ASPETTATIVA AL 30/09/2022									
CATEGORIA PERSONALE	N° UNITA' PERSONALE INIDONEO	N° UNITA' PERSONALE CON LIMITAZIONI ALLA MANSIONE	N° UNITA' PERSONALE FRUTTORE DI PERMESSI EX L. 104/1992	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA RETRIBUITA	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI	TOTALE Personale con limitazioni	Totale personale in servizio	% Personale con limitazioni rispetto a personale in servizio	
A	23	143	147		7	320	1.042	31%	
B			23			23	75	31%	
C			1			1	10	10%	
D						0	0		
E						0	1	0%	
Totale complessivo	23	143	171	0	7	344	1.128	30%	

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

SANITASERVICE ASL BR		PERSONALE CON INIDONEITA'/LIMITAZIONI, FRUITORE PERMESSI L. 104/1992 ED IN ASPETTATIVA AL 30/09/2022							
CATEGORIA PERSONALE	N° UNITA' PERSONALE INIDONEO	N° UNITA' PERSONALE CON LIMITAZIONI ALLA MANSIONE	N° UNITA' PERSONALE FRUITORE DI PERMESSI EX L. 104/1992	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA RETRIBUITA	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI	TOTALE Personale con limitazioni	Totale personale in servizio	% Personale con limitazioni rispetto a personale in servizio	
A		90	94		12	196	661	30%	
B		8	19		4	31	122	25%	
C		3	13		0	16	60	27%	
D		1	5		0	6	17	35%	
E		1	2		1	4	0		
Totale complessivo	0	103	133	0	17	253	860	29%	

SANITASERVICE ASL BT		PERSONALE CON INIDONEITA'/LIMITAZIONI, FRUITORE PERMESSI L. 104/1992 ED IN ASPETTATIVA AL 30/09/2022							
CATEGORIA PERSONALE	N° UNITA' PERSONALE INIDONEO	N° UNITA' PERSONALE CON LIMITAZIONI ALLA MANSIONE	N° UNITA' PERSONALE FRUITORE DI PERMESSI EX L. 104/1992	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA RETRIBUITA	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI	TOTALE Personale con limitazioni	Totale personale in servizio	% Personale con limitazioni rispetto a personale in servizio	
A		40	46	17		103	341	30%	
B			2			2	6	33%	
C						0	3	0%	
D						0	2	0%	
E						0	0		
Totale complessivo	0	40	48	17	0	105	352	30%	

Codice CIFRA: SGO/DEL/2022/00091

SANITASERVICE ASL FG		PERSONALE CON INIDONEITA'/LIMITAZIONI, FRUITORE PERMESSI L. 104/1992 ED IN ASPETTATIVA AL 30/09/2022									
CATEGORIA PERSONALE	N° UNITA' PERSONALE INIDONEO	N° UNITA' PERSONALE CON LIMITAZIONI ALLA MANSIONE	N° UNITA' PERSONALE FRUITORE DI PERMESSI EX L. 104/1992	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA RETRIBUITA	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI	TOTALE Personale con limitazioni	Totale personale in servizio	% Personale con limitazioni rispetto a personale in servizio			
A	0	91	39	6		136	465	29%			
B	1	46	55	2	4	108	499	22%			
C	1	29	29	2	1	62	342	18%			
D	0	5	10	2	1	18	108	17%			
E	0	0	1	0	0	1	5	20%			
Totale complessivo	2	171	134	12	6	325	1.419	23%			

SANITASERVICE ASL LE		PERSONALE CON INIDONEITA'/LIMITAZIONI, FRUITORE PERMESSI L. 104/1992 ED IN ASPETTATIVA AL 30/09/2022									
CATEGORIA PERSONALE	N° UNITA' PERSONALE INIDONEO	N° UNITA' PERSONALE CON LIMITAZIONI ALLA MANSIONE	N° UNITA' PERSONALE FRUITORE DI PERMESSI EX L. 104/1992	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA RETRIBUITA	N° UNITA' PERSONALE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI	TOTALE Personale con limitazioni	Totale personale in servizio	% Personale con limitazioni rispetto a personale in servizio			
A		232	139	19	8	398	858	46%			
B		6	19	5	1	31	170	18%			
C		4	28	4	6	42	230	18%			
D			4	1	0	5	12	42%			
E			1	0	1	2	5	40%			
Totale complessivo	0	242	191	29	16	478	1.275	37%			



22/154/CR7a/C7

**DOCUMENTO SULL'APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 1, COMMA 268, LETT. B)
DELLA L. 234/2021 IN MATERIA DI VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ
ACQUISITA DAL PERSONALE CHE HA PRESTATO SERVIZIO ANCHE DURANTE
L'EMERGENZA COVID-19 NELLE AZIENDE ED ENTI DEL SSN**

La Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, in ordine all'applicazione da parte delle Regioni e delle aziende ed enti del SSN delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 268, lett. b), della L. 234/2021 intende fornire un contributo utile al fine di una omogenea e coerente applicazione delle procedure di stabilizzazione nell'ambito dei diversi sistemi sanitari regionali, da parte delle aziende ed enti del SSN.

La disposizione in oggetto recita:

“Al fine di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali anche per il recupero delle liste d'attesa e di consentire la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio anche durante l'emergenza da COVID-19, gli enti del Servizio sanitario nazionale, nei limiti di spesa consentiti per il personale degli enti medesimi dall'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, come modificato dal comma 269 del presente articolo:

a) Omissis

b) ferma restando l'applicazione dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023 possono assumere a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, il personale del ruolo sanitario e del ruolo socio-sanitario anche qualora non più in servizio, che siano stati reclutati a tempo determinato con procedure concorsuali, ivi incluse le selezioni di cui all'articolo 2-ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e che abbiano maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi, di cui almeno sei mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022, secondo criteri di priorità definiti da ciascuna regione. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto mediante procedure diverse da quelle sopra indicate si provvede previo espletamento di prove selettive;

* * *

Il primo periodo della lettera b) sopra riportata consente l'assunzione a tempo indeterminato dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, del personale, anche non più in servizio, del ruolo sanitario e del ruolo socio-sanitario che:

- sia stato assunto a tempo determinato con procedure concorsuali ivi incluse le selezioni di cui all'articolo 2-ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;

- abbia maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi;
- abbia prestato il servizio di cui al punto precedente per almeno sei mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022.

Destinatario delle procedure di stabilizzazione è il personale del ruolo sanitario e quello del ruolo socio-sanitario. Considerata l'assenza di specificazioni deve ritenersi stabilizzabile il personale dei predetti ruoli appartenente a tutti i profili, sia del comparto che della dirigenza. Tale modalità di stabilizzazione è "diretta" e quindi non prevede ulteriori selezioni. Tuttavia, gli enti dovranno pubblicare appositi avvisi al fine di consentire a tutti coloro che ne abbiano titolo ed interesse di partecipare alla procedura. Le stabilizzazioni potranno essere operate in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Per quanto attiene al requisito del reclutamento a tempo determinato con procedura concorsuale, si richiama quanto indicato dalla circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in relazione alle stabilizzazioni di cui all'articolo 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, in relazione all'analogo requisito previsto alla lett. b): l'assunzione a tempo determinato deve essere avvenuta attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura di concorso pubblico o avviso pubblico espletata secondo le previsioni della normativa concorsuale vigente o di altra fonte normativa. Tali procedure, per esami e/o titoli, possono essere state espletate da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede alla stabilizzazione. La stabilizzazione deve essere disposta nello stesso profilo in cui è stata integralmente maturata l'anzianità di servizio prevista dalla norma.

In proposito si evidenzia che la giurisprudenza (Consiglio di Stato sez. V, 21/11/2016 n. 4883; Cassazione civile, sez. un., 02/08/2017, n. 19166, Cassazione civile, sez. un., 29/05/2012, n. 8522) afferma che per procedure concorsuali vanno intese tutte le procedure caratterizzate dall'emanazione di un bando, dalla valutazione comparativa dei candidati e dalla compilazione finale di una graduatoria di merito.

Si ricorda poi che la disposizione in commento richiama espressamente, nell'ambito delle procedure concorsuali, anche le selezioni di cui all' articolo 2-ter del D.L. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 27/2020-

In relazione al requisito riferito alla maturazione di almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi, alle dipendenze di un ente del SSN, si ritiene, tenuto conto delle caratteristiche proprie di questa modalità di stabilizzazione e del tenore letterale della norma, che i periodi computabili siano esclusivamente quelli prestati con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Ancorché non espressamente stabilito, non si ritiene stabilizzabile il personale che ha prestato servizio presso gli enti del SSN con contratti di somministrazione in quanto il rapporto di lavoro di tale personale è instaurato con le agenzie di somministrazione e non con gli enti del SSN.

La disposizione in esame prevede che l'assunzione a seguito delle procedure di stabilizzazione avvenga secondo criteri di priorità definiti da ciascuna regione. Le regioni potranno quindi formulare indirizzi nei confronti degli enti del SSR per determinare le modalità di impiego dei diversi strumenti di reclutamento e l'eventuale precedenza tra la procedura di stabilizzazione di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017, di cui la norma in commento stabilisce espressamente il permanere della vigenza, rispetto a

quella introdotta dalla nuova norma, ovvero per prevedere, nell'applicazione della nuova normativa, particolari forme di valorizzazione del servizio maturato presso il SSR e/o presso l'azienda che effettua l'assunzione, ed altresì definire, anche in relazione alle loro linee di programmazione, i tempi delle stabilizzazioni previste dalla L. 234/2021 in riferimento sia ai vari profili coinvolti, che alle esigenze organizzative ed assistenziali degli stessi enti.

* * *

Il secondo periodo della lettera b) prevede la possibilità, sempre in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, di attivare procedure selettive per la stabilizzazione del personale assunto mediante procedure diverse da quelle "sopra indicate".

Queste ultime procedure devono ritenersi quelle diverse dalle procedure "concorsuali" (intese nell'accezione fornita dalla circolare ministeriale 3/2017). In ogni caso il personale destinatario delle stesse procedure deve essere stato assunto con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato.

In assenza di specificazioni da parte della norma circa la procedura selettiva di reclutamento, la stessa deve considerarsi quella del concorso riservato al quale, ferme restando le categorie di personale interessate e i requisiti di anzianità previsti al primo periodo, potranno avere accesso coloro i quali, per ogni singolo profilo coinvolto, possiedono i requisiti di accesso generali e specifici stabiliti per i pubblici concorsi dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Le relative graduatorie potranno essere utilizzate fino al 31.12.2023, termine finale previsto dalla norma per effettuare le assunzioni

* * *

Inoltre, in conformità con quanto stabilito dall'articolo 35, comma 3-*bis* del D.Lgs. 165/2001 al fine di salvaguardare l'accesso dall'esterno, le risorse destinabili per le stabilizzazioni di cui trattasi non potranno superare, assieme a quelle eventualmente utilizzabili per le procedure di stabilizzazione di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017, a quelle di reclutamento speciale a regime di cui allo stesso articolo 35, comma 3-*bis* del D.Lgs.165/2001 ed ogni altra forma di reclutamento dall'interno, il 50% delle risorse complessivamente programmate per l'assunzione di personale in conformità al piano triennale dei fabbisogni.

Roma, 27 luglio 2022