

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 12 dicembre 2022, n. 1818

**Avvio procedure di stabilizzazione del personale del SSR ai sensi dell' art.20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021. Ulteriori disposizioni in materia di personale. Modifica e integrazione della deliberazione di Giunta Regionale n.1896 del 22.11.2021**

L'Assessore "Sanità, Benessere animale, Controlli Interni, Controlli connessi alla gestione emergenza COVID-19", 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;
- l'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017, che 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;
- l'articolo 6, comma 7, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella L. 30 luglio 2010, n. 122 in materia di spesa per studi e incarichi di consulenza;
- l'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e le successive circolari del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 23 novembre 2017 e n. 1 del 9 gennaio 2018 in materia di stabilizzazione del personale;
- l'articolo 5 del D.Lgs. 75/2017, nel modificare l'articolo 7 del D.Lgs. 165/2001, ha inserito il comma 5 bis, che vieta alle pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro";
- l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in materia di incremento delle risorse del trattamento accessorio del personale nonché la nota n. 179877 del 1° settembre 2020 il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, in risposta a una richiesta di parere della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, ha fornito chiarimenti di ordine interpretativo e applicativo della predetta disposizione legislativa;
- l'articolo 11 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito dalla legge 25 giugno 2019, n. 60,

che 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;

- l'art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021 in materia di stabilizzazione del personale COVID ed il successivo documento 22/154/CR7a/C7, approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 27 luglio 2022;
- 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";
- la deliberazione di Giunta regionale n. 1492/2022 recante: "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".

Sulla base della normativa vigente in materia, il Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale, per il tramite delle competenti Sezioni "Strategie e Governo dell'Offerta" e "Amministrazione, Finanza e Controllo in Sanità – Sport per Tutti" ha avviato un'attività ricognitiva, che ha richiesto numerosi confronti con le Direzioni Strategiche delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale (S.S.R.), anche al fine di quantificare le unità di personale in possesso del requisito di stabilizzazione, ai sensi art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021.

I dati rivenienti dalle ricognizioni sono stati rilevati ai fini della determinazione del tetto massimo di spesa del personale da riconoscersi a ciascuna Azienda ed Ente del Servizio Sanitario Regionale, nel pieno rispetto del vincolo di spesa, ai sensi dell'articolo 11 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito dalla legge 25 giugno 2019, n. 60. Tanto si è reso altresì necessario al fine di definire le strategie future di politica sanitaria in materia di personale del S.S.R., in considerazione dell'evoluzione normativa in materia di programmazione sanitaria, ospedaliera e territoriale.

E' altrettanto evidente che dalla ricognizione emerge l'impatto sulla spesa del personale delle assunzioni COVID, effettuate per contrastare l'emergenza sanitaria da SARS- CoV- 2, che hanno riguardato prevalentemente personale di comparto (infermieri e OSS), indispensabili e necessarie, se si considera lo storico disallineamento tra personale in servizio nella Regione Puglia rispetto ad altre Regioni, a parità di popolazione.

Inoltre, con il presente provvedimento si intende definire le azioni necessarie a qualificare ulteriormente la spesa del personale per i prossimi anni, in coerenza con le linee programmatiche delineate nel Piano Operativo 2022-2024, al fine di consentire alla Regione Puglia di potenziare l'offerta sanitaria, per il tramite delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, allineando il fabbisogno di personale alla programmazione ex D.M. n. 70/2015, D.L. n. 34/2020 (convertito in Legge n. 77/2020), D.M. n. 77/2022 e secondo le indicazioni fornire dal PNRR, sia pur nel pieno rispetto dei vincoli di finanza pubblica e dei limiti di spesa definiti dalla normativa nazionale in materia.

Gli esiti della ricognizione hanno consentito di quantificare in via prioritaria la spesa complessiva del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale (S.S.R.), preconsuntiva al 31/12/2022, così come di seguito rappresentata:

**Tab. Costi-tetti di spesa ex DGR 2963/2018 s.m.i.**

AZIENDA	A	B	C	SPESA COMPLESSIVA PREVISTA [B+C]
	TETTO EX DGR 2293/2018 E SUCCESSIVE DD.GG.RR. 332/2020, 439/2022 E 449/2022 <sup>(1)</sup>	SPESA PRECONSUNTIVA AL 31/12/2022	QUOTA INCREMENTO FONDI CONTRATTUALI D.L. 35/2019 NON RICOMPRESA IN SPESA PRECONSUNTIVA AL 31/12/2022	
ASL BA	443.377.537 €	440.394.799 €	- €	440.394.799 €
ASL BR	176.416.863 €	180.451.758 €	- €	180.451.758 €
ASL BT	171.432.715 €	190.888.071 €	- €	190.888.071 €
ASL FG	177.760.640 €	171.763.335 €	1.138.764 €	172.902.099 €
ASL LE	369.249.206 €	366.814.161 €	5.097.132 €	371.911.293 €
ASL TA	236.660.307 €	258.884.349 €	6.248.578 €	265.132.927 €
AOU "POLICLINICO" DI BARI	201.610.377 €	211.649.775 €	3.553.869 €	215.203.644 €
AOU "OSPEDALI RIUNITI" DI FOGGIA	133.913.224 €	155.000.000 €	724.529 €	155.724.529 €
IRCCS "G. PAOLO II"	31.173.942 €	33.441.370 €	- €	35.152.116 €
IRCCS "S. DE BELLIS"	22.268.606 €	17.830.530 €	- €	17.830.530 €
<b>TOTALE</b>	<b>1.963.863.417 €</b>	<b>2.027.118.148 €</b>	<b>16.762.872 €</b>	<b>2.045.591.766 €</b>

(1)

- Con DGR 2293/2018 ad oggetto "Art. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 - Rideterminazione tetti di spesa del personale delle Aziende ed Enti del S.S.R." il tetto complessivo regionale viene determinato in € 1.961.863.417.
- Con DGR n. 332/2020 ad oggetto "Art. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 - art. 11, D.L. 35/2019 conv. in L. 60/2019 - modifica DGR n.2293/2018. Rideterminazione tetto di spesa del personale SSR dell'IRCSS "Giovanni Paolo II" di Bari" il tetto di spesa dell'IRCCS "G. Paolo II" viene incrementato di 2 milioni euro nell'ambito del 10% dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio 2019.
- Con DGR 439/2022 ad oggetto "Art. 6 D.lgs. 165/2001; D.M. 8/5/2018 – Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2020-2022 dell'ASL FG e parziale modifica D.G.R. n. 2293/2018 recante "Art. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 - Rideterminazione tetti di spesa del personale delle Aziende ed Enti del S.S.R" il tetto di spesa dell'ASL FG viene rideterminato in € 177.760.640, tenuto conto dell'importo compensativo pari a € 11.000.000, ad invarianza del tetto complessivo regionale, in ragione del trasferimento, in termini di unità in servizio e di fabbisogno, del personale dell'Ospedale "Francesco Lastaria" di Lucera presso l'A.O.U. "Ospedali Riuniti" di Foggia.
- Con DGR 449/2022 ad oggetto "Art. 6 D.lgs. 165/2001; D.M. 8/5/2018 – Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2020-2022 dell'AOU "Ospedali Riuniti" di Foggia e parziale modifica D.G.R. n. 2293/2018 recante "Art. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 - Rideterminazione tetti di spesa del personale delle Aziende ed Enti del S.S.R" il tetto di spesa dell'AOU "Ospedali Riuniti" di Foggia viene rideterminato in € 133.913.224, tenuto conto dell'importo compensativo pari a € 11.000.000, ad invarianza del tetto complessivo regionale, in ragione del trasferimento, in termini di unità in servizio e di fabbisogno, del personale dell'Ospedale "Francesco Lastaria" di Lucera presso l'A.O.U. "Ospedali Riuniti" di Foggia.

Il valore complessivo della spesa del personale preconsuntiva al 31/12/2022 tiene conto di:

- a) personale assunto a tempo indeterminato;
- b) personale a tempo determinato assunto per la gestione dell'emergenza Sars- CoV- 2.
- c) personale assunto a tempo determinato che ha maturato i requisiti per la stabilizzazione ai sensi dell' art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021;

- d) personale assunto a tempo determinato che non ha maturato i requisiti per la stabilizzazione;  
 e) personale che andrà in quiescenza negli anni 2023 e 2024, come di seguito riportato:

<b>N. CESSAZIONI ANNI 2023-2024</b>			
<b>PROFILO</b>	<b>ANNO 2023</b>	<b>ANNO 2024</b>	<b>TOTALE</b>
	<b>n. unità</b>	<b>n. unità</b>	
ALTRO PERSONALE COMPARTO SANITARIO	128	108	412
DIRIGENTI MEDICI	147	157	526
DIRIGENTI PTA	5	3	18
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	40	65	221
PERSONALE COMPARTO NON SANITARIO	164	174	599
PERSONALE INFERMIERISTICO	94	88	422
PERSONALE OSS	61	63	271
PERSONALE OSTETRICO	84	113	420
<b>Totale complessivo</b>	<b>723</b>	<b>771</b>	<b>2.889</b>

<b>AZIENDA</b>	<b>PREVISIONE RISPARMIO SPESA PERSONALE PER CESSAZIONI 2023</b>	<b>PREVISIONE RISPARMIO SPESA PERSONALE PER CESSAZIONI 2024</b>	<b>TOT. RISPARMIO SPESA PERSONALE 2023-2024</b>
ASL BA	2.647.138,05 €	2.712.856,28 €	5.359.994,33 €
ASL BR	311.682,16 €	257.014,59 €	568.696,75 €
ASL BT	763.532,17 €	606.313,25 €	1.369.845,42 €
ASL FG	244.465,63 €	202.179,25 €	446.644,88 €
ASL LE	3.255.770,13 €	3.198.425,64 €	6.454.195,77 €
ASL TA	1.842.115,29 €	2.639.396,34 €	4.481.511,63 €
AOU "POLICLINICO" DI BARI	845.672,00 €	952.270,00 €	1.797.942,00 €
AOU "OSPEDALI RIUNITI" DI FOGGIA	545.064,41 €	633.439,69 €	1.178.504,10 €
IRCCS "G. PAOLO II"	180.406,38 €	414.890,36 €	595.296,74 €
IRCCS "S. DE BELLIS"	275.780,76 €	177.351,90 €	453.132,66 €
<b>TOTALE</b>	<b>10.911.626,98 €</b>	<b>11.794.137,30 €</b>	<b>22.705.764,28 €</b>

Gli esiti della ricognizione sono da intendersi quale dato ricognitivo del personale in servizio a tempo indeterminato nonché del personale a tempo determinato (TD). Con particolare riferimento al personale TD è stato rilevato:

- a) personale a tempo determinato (T.D.) in servizio, distinto tra personale "Covid" e personale "no Covid", che avrebbe maturato i requisiti per la stabilizzazione ex Legge Madia e Legge di Bilancio 2022;  
 b) personale a tempo determinato (T.D.) non più in servizio, ma che avrebbe maturato i requisiti per la stabilizzazione.  
 c) personale a tempo determinato (T.D.) che non avrebbe maturato i requisiti per la stabilizzazione.

Si riporta di seguito la tabella di sintesi del personale del S.S.R., come da ricognizione sopra dettagliata:

Tabella n. complessivo personale S.S.R. in servizio

RICOGNIZIONE PERSONALE SSR										
PERSONALE IN SERVIZIO										
PROFILO	Tempo determinato "no Covid" (comprensivo co.co.co.)			Tempo determinato "Covid"			TOTALE TEMPO DETERMINATO C= A+B	Universitario D	Tempo indeterminato (comprensivo comandi) E	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO F= C+D+E
	N. unità non in possesso dei requisiti stabilizzazione	N. unità con requisiti stabilizzazione ex Madia al 31/12/2022	N. unità complessive A	N. unità non in possesso dei requisiti stabilizzazione	N. unità con requisiti stabilizzazione ex Legge di Bilancio	N. unità complessive B				
Altro personale comparto sanitario	199	78	277	88	128	216	493	29	4.112	4.634
Dirigenti Medici	359	44	403	187	82	269	672	138	6.913	7.723
Dirigenti PTA	14	4	18	-	-	-	18	1	243	262
Dirigenti Sanitari no medici	85	27	112	22	71	93	205	38	1.016	1.259
Dirigenti Sanitari non medici	4	1	5	-	1	1	6	-	19	25
Personale comparto NO sanitario	182	76	258	65	5	70	328	68	6.776	7.172
Personale infermieristico	358	276	634	571	1.855	2.426	3.060	-	15.671	18.731
Personale OSS	21	15	36	4	98	102	138	-	4.153	4.291
Personale ostetrico	52	2	54	14	37	51	105	3	703	811
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.274</b>	<b>523</b>	<b>1.797</b>	<b>951</b>	<b>2.277</b>	<b>3.228</b>	<b>5.025</b>	<b>277</b>	<b>39.606</b>	<b>44.908</b>

Tabella personale NON in servizio rispondente ai requisiti di stabilizzazione ex Legge Madia e Legge di Bilancio 2022

PROFILO	N. unità con requisiti stabilizzazione ex Madia	N. unità con requisiti stabilizzazione ex Legge di Bilancio
Altro personale comparto sanitario	10	7
Dirigenti Medici	1	16
Dirigenti PTA	-	-
Dirigenti Sanitari no medici	3	7
Dirigenti Sanitari non medici	-	-
Personale comparto NO sanitario	15	3
Personale infermieristico	50	77
Personale OSS	39	302
Personale ostetrico	2	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>120</b>	<b>413</b>

RIEPILOGO UNITA' DI PERSONALE RISPONDENTE AI REQUISITI PER LA STABILIZZAZIONE				
PROFILO	N. unità non in possesso dei requisiti stabilizzazione	N. unità con requisiti stabilizzazione ex Madia al 31/12/2022	N. unità con requisiti stabilizzazione ex Legge di Bilancio	N. unità complessive
Altro personale comparto sanitario	287	88	135	510
Dirigenti Medici	546	45	98	689
Dirigenti PTA	14	4	-	18
Dirigenti Sanitari no medici	107	30	78	215
Dirigenti Sanitari non medici	4	1	1	6
Personale comparto NO sanitario	247	91	8	346
Personale infermieristico	929	326	1.932	3.187
Personale OSS	25	54	400	479
Personale ostetrico	66	4	38	108
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.225</b>	<b>643</b>	<b>2.690</b>	<b>5.558</b>

In riferimento alla spesa del personale, oltre a confermare quanto già previsto dall'articolo 11 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, che 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, si richiama quanto stabilito dal D.L. n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020, con il quale si dispone quanto segue:

*a) "comma 7.:Per le finalita' di cui ai commi 1 e 5, terzo periodo, del presente articolo e per le finalita' di cui all'articolo 2-bis, commi 1, lettera a) e 5, e all' articolo 2-ter del decreto legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, le Regioni e le province autonome sono autorizzate ad incrementare la spesa di personale, per l'anno 2020, anche in deroga ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia, nel limite massimo di 240.975.000 euro, da ripartirsi, per il medesimo anno 2020, a livello regionale come indicato nelle colonne 3 e 5 della tabella di cui all'allegato C annesso al presente decreto. All'onere di 240.975.000 euro si provvede a valere sul livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato per l'anno 2020. Nei piani di cui al comma 1, le regioni e le province autonome indicano le unita' di personale aggiuntive rispetto alle vigenti dotazioni organiche da assumere o gia' assunte, ai sensi degli articoli 2-bis e 2-ter del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27. Per le finalita' di cui ai commi 1 e 5, secondo periodo, del presente articolo, a decorrere dal 1° gennaio 2021, le Regioni e le province autonome sono autorizzate ad incrementare la spesa di personale nel limite massimo di 347.060.000 euro, anche in deroga ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa di personale, da ripartirsi, a decorrere dall'anno 2021, a livello regionale come indicato nelle colonne 6 e 7 della tabella di cui all'allegato C annesso al presente decreto".*

*b) "comma 10: Per l'attuazione dei commi 5, terzo periodo, e 7, nonche' al fine di integrare le risorse per le finalita' di cui al comma 6, lettera a), per l'anno 2020 e' autorizzata la spesa complessiva di 430.975.000 euro, di cui 190.000.000 euro per il comma 6, lettera a), e 240.975.000 euro per i commi 5 terzo periodo, e 7. A tale fine, e' corrispondentemente incrementato per pari importo, per l'anno 2020, il livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato. Al finanziamento di cui al presente comma accedono tutte le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, in deroga alle disposizioni legislative che stabiliscono per le autonomie speciali il concorso regionale e provinciale al finanziamento sanitario corrente, sulla base delle quote di accesso al fabbisogno sanitario indistinto corrente rilevate per l'anno 2020 e per gli importi indicati nell'Allegato C ((annesso al presente decreto)). Le regioni e le province autonome e gli enti dei rispettivi servizi sanitari regionali provvedono alla rendicontazione delle spese sostenute nell'anno 2020 nell'apposito centro di costo "COV-20", di cui ((all'articolo 18 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27)). A decorrere dall'anno 2021, all'onere pari a 347.060.000 euro, relativo alla spesa per il personale aggiuntivo di cui al comma 7 del presente articolo, si provvede a valere ((sul livello del finanziamento)) del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato per l'anno di riferimento. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio".*

Pertanto, nell'ambito del potenziamento strutturale dell'assistenza ospedaliera e territoriale, così come delineato dal D.L. n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020, è stato previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2021 un finanziamento per la Regione Puglia pari ad € 22.981.458, in attuazione dei commi 1, 5 secondo periodo e 7, dell'art. 2 del sopra citato D.L. n. 34/2020.

Si aggiunga che in data 2 novembre 2022 è stata raggiunta l'Intesa, in sede di Conferenza Stato – Regioni, in materia di riparto del Fondo Sanitario Nazionale (F.S.N.). Tale intesa ha consentito di quantificare in modo puntuale l'entità del limite massimo di spesa del personale del S.S.R., secondo i criteri di cui alla citata normativa nazionale in materia.

Considerato che:

- a) con la deliberazione di Giunta regionale n. 2293/2018 e ss.mm.ii ad oggetto "Art. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 - Rideterminazione tetti di spesa del personale delle Aziende ed Enti del S.S.R." il tetto complessivo regionale viene determinato in € 1.963.863.417;
- b) con la deliberazione di Giunta regionale n. 1896 del 22/11/2021, il tetto di spesa del personale delle Aziende ed Enti SSR è stato rideterminato – secondo quanto previsto dal citato art. 11, D.L. 35/2019 conv. in L. n. 60/2019 – in complessivi € 1.980.359.799,60, sulla base del 10 per cento dell'incremento del FSR Puglia per gli anni 2019 e 2020 rispetto agli esercizi precedenti. Appare evidente che, pur confermando l'importo complessivo, a parziale modifica della citata deliberazione di Giunta regionale, l'attribuzione del tetto di spesa alle singole Aziende ed Enti del Servizio Sanitario dovrà tener conto della spesa al 31/12/2022, soprattutto al fine di garantire la copertura finanziaria per le stabilizzazioni ;
- c) l'incremento del tetto di spesa del personale, in attuazione della previsione normativa, ovvero dell'articolo 11 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, risulterebbe pari a: € 15.000.000, 00 per l'anno 2021, € 24.000.000,00 per l'anno 2022;
- d) il tetto di spesa del personale della Regione Puglia, sulla base degli incrementi, di cui alla predetta lettera a), risulta così come di seguito rideterminato:

<b>TETTI SPESA PERSONALE SSR, ai sensi dell'art. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 - art. 11, D.L. 35/2019 conv. in L. n. 60/2019</b>		
<b>ANNO</b>	<b>TETTO DI SPESA</b>	
ANNO 2018	1.963.863.417 €	DGR 2293/2018 E SUCCESSIVA DGR 332/2020
ANNO 2020	1.980.359.800 €	DGR 1896/2021 (10% INCREMENTO FONDO SSN 2019 + 10% INCREMENTO FONDO SSN 2020)
ANNO 2021	1.995.359.800 €	(10% INCREMENTO FONDO SSN 2021)
ANNO 2022	2.019.359.800 €	(10% INCREMENTO FONDO SSN 2022)

Preso atto che il percorso di potenziamento degli organici del personale del Servizio sanitario regionale rappresenta una priorità, al fine di consentire il recupero delle attività ordinarie, delle liste d'attesa, nonché, in una prossima prospettiva, l'implementazione e lo sviluppo del modello di sanità ospedaliero e territoriale, delineato dal Decreto Legge n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020 nonché dal Decreto del Ministero della Salute 23 maggio 2022, n. 77, con il quale è stato adottato il regolamento per la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale.

Considerata la predetta ricognizione della spesa del personale, con particolare riferimento alle unità rispondenti ai requisiti di stabilizzazione, nei limiti del tetto di spesa del personale, come sopra esposto, si intende avviare nell'anno 2023 le procedure di stabilizzazione del personale del Servizio Sanitario Regionale (S.S.R), che abbia maturato i requisiti ai sensi dell' art. 20, comma 1 e comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 1, comma 268, lett. b), primo periodo, della L. 234/2021. A tal proposito si rimanda, pertanto, alle verifiche puntuali che le Direzioni strategiche delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale dovranno effettuare, ai fini dell'avvio delle procedure di stabilizzazione secondo la normativa vigente in materia nonché le disposizioni contenute nel presente provvedimento.

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;

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, nonché dei limiti dei tetti di spesa del personale assegnati a ciascuna Azienda ed Istituto;

d) verifica dello storico lavorativo, attraverso il modello storico (o percorso del lavoratore) per ciascun dipendente. A tal proposito si precisa che può essere cumulato, ai fini della stabilizzazione, il periodo riferito al servizio prestato nella stessa qualifica e categoria.

Con particolare riferimento alla predetta lettera c) e, dunque, ai limiti dei tetti di spesa e al fabbisogno di personale PTFP, si ritiene che al fine di definire il fabbisogno complessivo del personale del S.S.R., le Aziende ed Enti del Servizio Sanitario devono adottare il PTFP 2021 -2023, entro il 19 dicembre 2022, secondo il vigente modello, definendo gli spazi assunzionali in base alle esigenze assistenziali, in modo tale che si tenga conto anche delle unità di personale da stabilizzare, dettate anche dalle evoluzioni normative in materia di assistenza territoriale e PNRR. A tal proposito, nel pieno rispetto del numero di unità previste per ciascun profilo professionale ed a garanzia della conseguente copertura finanziaria, si dovrà tener conto anche delle unità di personale da stabilizzare. Il PTFP 2021 -2023 dovrà tener conto anche del potenziamento dell'assistenza ospedaliera territoriale (ex DL 34/2020 e DM 77/2022) e, dunque, le direzioni strategiche, rispetto alle vigenti graduatorie, devono considerare in fase di redazione del citato PTFP, anche alcune figure professionali (fisioterapisti, assistenti sociali, ecc...).

I Direttori Generali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale possono prorogare fino a 36 mesi i contratti attualmente in essere, sempre nel pieno rispetto dei vincoli di spesa e sulla base delle esigenze organizzative. In particolare, la eventuale proroga dovrà essere garantita, in via prioritaria, alle figure professionali non maggiormente coinvolte (in termini numerici) dalla procedura di stabilizzazione e, comunque essenziali per il corretto e continuativo svolgimento delle attività di ciascun Azienda ed Ente del Servizio Sanitario Regionale.

I Direttori Generali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale possono procedere con l'immissione in ruolo del personale in comando, sempre in coerenza con la normativa vigente in materia, con gli spazi assunzionali e la relativa copertura finanziaria.

Alla luce di quanto sopra esposto ed al fine di consentire alle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario di predisporre il PTFP 2021- 2023, si assegnano i tetti di spesa per i citati anni di riferimento così come di seguito riportato.

<b>AZIENDA</b>	<b>TETTO DI SPESA</b>	<b>SPESA PRECONSUTIVA 2022</b>
ASL BA	450.226.571	440.394.799
ASL BR	180.662.857	180.451.758
ASL BT	180.240.658	190.888.071
ASL FG	177.760.640	172.902.099



ASL LE	371.911.293	371.911.293
ASL TA	249.546.859	265.132.927
AOU "POLICLINICO" DI BARI	209.773.429	215.203.644
AOU "OSPEDALI RIUNITI" DI FO	141.355.186	155.724.529
IRCCS "G. PAOLO II"	35.152.116	35.152.116
IRCCS "S. DE BELLIS"	22.730.191	17.830.530
<b>TOTALE</b>	<b>2.019.359.800</b>	<b>2.045.591.766</b>

La spesa prevista per l'anno 2023, in linea alla spesa preconsuntivata 2022, si intende a copertura anche delle stabilizzazioni nonché delle eventuali proroghe/comandi per un importo pari ad € 2.045.591.766, così come dettagliatamente ripartita nella predetta tabella per ciascuna Azienda ed Ente del S.S.R.. Tale spesa trova copertura finanziaria nella quota percentuale di incremento atteso del Fondo Sanitario Regionale, dalle cessazioni anno 2023-2024 (stimate in circa € 22.000.000,00) nonché dall'applicazione delle previsioni, di cui al comma 10 dell'art. 2 del D.L. n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020.

Resta inteso che, a far data dal giorno successivo alla notifica del presente provvedimento alle Direzioni Strategiche, ad eccezione della procedura di stabilizzazione:

- a) tutte le nuove assunzioni, anche se previste nel PTFP, dovranno essere preventivamente autorizzate dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;
- b) le economie derivanti dalla cessazione del personale in servizio non potranno essere utilizzate senza la preventiva autorizzazione del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale. Pertanto, anche la sostituzione del personale cessato è soggetta ad autorizzazione preventiva da parte del citato Dipartimento;
- c) l'eventuale incremento del tetto di spesa, a valere sugli anni 2023- 2024, sarà assegnato alle Aziende che ed Enti del SSR sulla base delle future strategie di programmazione sanitaria ospedaliera e territoriale;
- d) non potranno essere banditi nuovi concorsi e, dunque, non potranno essere richiesti sorteggi per la designazione del componente regionale della relativa Commissione, senza la preventiva autorizzazione del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale.

Considerato che la Regione Puglia è in Piano Operativo e, dunque, che il rispetto dei vincoli di spesa e delle esigenze di finanza pubblica rappresentano i principi cardine dell'azione amministrativa, l'inosservanza delle indicazioni operative di cui al presente provvedimento comporterà nell'immediato l'avvio del procedimento di decadenza del Direttore Generale ex art. 2, co. 5 del D.Lgs n. 171/2016 s.m.i., come previsto dalla D.G.R. n. 1487 del 2/8/2019 di approvazione degli schemi di contratto per i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del S.S.R.. A tal proposito si intende attivare un monitoraggio mensile dell'andamento della spesa del personale e delle assunzioni secondo PTFP, secondo un prospetto che sarà predisposto dalle competenti Sezioni (Strategie e Governo dell'Offerta e Amministrazione, Finanza e Controllo in Sanità – Sport per Tutti). Qualora nel primo trimestre 2023 si dovesse rilevare uno scostamento tra le azioni poste in essere dai Direttori Generali e quanto contenuto nel presente provvedimento nonché il mancato rispetto dei vincoli di spesa del personale, la competente Sezione Strategie e Governo dell'Offerta è autorizzata all'avvio del predetto procedimento di decadenza.

**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”.

<b>Valutazione di impatto di Genere</b>
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 stabilire che il tetto di spesa complessivo del personale, a parziale modifica e integrazione della deliberazione di Giunta regionale n. 1896/2021, risulta pari ad €2.019.359.800, così come di seguito determinato:

<b>TETTI SPESA PERSONALE SSR, ai sensi dell'art. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 - art. 11, D.L. 35/2019 conv. in L. n. 60/2019</b>		
<b>ANNO</b>	<b>TETTO DI SPESA</b>	
ANNO 2018	1.963.863.417 €	DGR 2293/2018 E SUCCESSIVA DGR 332/2020
ANNO 2020	1.980.359.800 €	DGR 1896/2021 (10% INCREMENTO FONDO SSN 2019 + 10% INCREMENTO FONDO SSN 2020)
ANNO 2021	1.995.359.800 €	(10% INCREMENTO FONDO SSN 2021)
ANNO 2022	2.019.359.800 €	(10% INCREMENTO FONDO SSN 2022)

2. di ripartire il tetto di spesa, ai fini della predisposizione del PTFP 2021- 2023, pari ad € 2.019.359.800, come di seguito riportato:

<b>AZIENDA</b>	<b>TETTO DI SPESA</b>	<b>SPESA PRECONSUTIVA 2022</b>
ASL BA	450.226.571	440.394.799
ASL BR	180.662.857	180.451.758
ASL BT	180.240.658	190.888.071

ASL FG	177.760.640	172.902.099
ASL LE	371.911.293	371.911.293
ASL TA	249.546.859	265.132.927
AOU "POLICLINICO" DI BARI	209.773.429	215.203.644
AOU "OSPEDALI RIUNITI" DI FO	141.355.186	155.724.529
IRCCS "G. PAOLO II"	35.152.116	35.152.116
IRCCS "S. DE BELLIS"	22.730.191	17.830.530
<b>TOTALE</b>	<b>2.019.359.800</b>	<b>2.045.591.766</b>

La spesa prevista per l'anno 2023, in linea alla spesa preconsuntivata 2022, si intende a copertura anche delle stabilizzazioni nonché delle eventuali proroghe/comandi per un importo pari ad € 2.045.591.766, così come dettagliatamente ripartita nella predetta tabella per ciascuna Azienda ed Ente del S.S.R.. Tale spesa trova copertura finanziaria nella quota percentuale di incremento atteso del Fondo Sanitario Regionale, dalle cessazioni anno 2023-2024 (stimate in circa € 22.000.000,00) nonché dall'applicazione delle previsioni, di cui al comma 10 dell'art.2 del D.L. n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020;

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

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

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, nonché dei limiti dei tetti di spesa del personale assegnati a ciascuna Azienda ed Istituto;

d) verifica dello storico lavorativo, attraverso il modello storico (o percorso del lavoratore) per ciascun dipendente. A tal proposito si precisa che può essere cumulato, ai fini della stabilizzazione, il periodo riferito al servizio prestato nella stessa qualifica e categoria;

5. di stabilire che i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, nell'ambito della propria autonomia, possono prorogare fino a 36 mesi i contratti attualmente in essere, sempre nel pieno rispetto dei vincoli di spesa e sulla base delle esigenze organizzative. In particolare, la eventuale proroga dovrà essere garantita, in via prioritaria, alle figure professionali non maggiormente coinvolte (in termini numerici) dalla procedura di stabilizzazione e, comunque essenziali per il corretto e continuativo svolgimento

delle attività di ciascun Azienda ed Ente del Servizio Sanitario Regionale. Inoltre, i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale possono procedere con l'immissione in ruolo del personale in comando, sempre in coerenza con la normativa vigente in materia, con gli spazi assunzionali e la relativa copertura finanziaria;

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

7. di stabilire che, a far data dal giorno successivo alla notifica del presente provvedimento alle Direzioni Strategiche, ad eccezione della procedura di stabilizzazione:

a) tutte le nuove assunzioni, anche se previste nel PTFP, dovranno essere preventivamente autorizzate dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;

b) le economie derivanti dalla cessazione del personale in servizio non potranno essere utilizzate senza la preventiva autorizzazione del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale. Pertanto, anche la sostituzione del personale cessato è soggetta ad autorizzazione preventiva da parte del citato Dipartimento;

c) l'eventuale incremento del tetto di spesa, a valere sull'anno 2024, è assegnato alle Aziende che ed Enti del SSR sulla base delle future strategie di programmazione sanitaria ospedaliera e territoriale;

d) non potranno essere banditi nuovi concorsi e, dunque, non potranno essere richiesti sorteggi per la designazione del componente regionale della relativa Commissione, senza la preventiva autorizzazione del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;

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

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

10. di stabilire, considerato che la Regione Puglia è in Piano Operativo e, dunque, che il rispetto dei vincoli di spesa e le esigenze di finanza pubblica rappresentano i principi cardine dell'azione amministrativa, l'inosservanza delle indicazioni operative di cui al presente provvedimento comporterà nell'immediato l'avvio del procedimento di decadenza del Direttore Generale ex art. 2, co. 5 del D.Lgs n. 171/2016 s.m.i., come previsto dalla D.G.R. n. 1487 del 2/8/2019 di approvazione degli schemi di contratto per i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del S.S.R.. A tal proposito si intende attivare un monitoraggio mensile dell'andamento della spesa del personale e delle assunzioni secondo PTFP, da trasmettere al Dipartimento Salute e del Benessere Animale entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento. Qualora nel primo semestre 2023 si dovesse rilevare uno scostamento tra le azioni poste in essere dai Direttori Generali e quanto contenuto nel presente provvedimento nonché rispetto al tetto di spesa assegnata ed il relativo PTFP, la competente Sezione Strategie e Governo dell'Offerta è autorizzata all'avvio del predetto procedimento di decadenza;

11. di stabilire che i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, nell'ambito del monitoraggio mensile, trasmettano una dettagliata relazione, riportando il numero del personale stabilizzato rispetto a quanto rilevato con le ricognizioni effettuate dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere animale;

12. 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 al Segretariato Generale della Giunta regionale;

13. di trasmettere il presente provvedimento ai Ministeri affiancanti (Ministero della Salute e MEF), per il tramite della competente Sezione Strategie e Governo dell'Offerta;

14. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul BURP.

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato e' 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, e' conforme alle risultanze istruttorie.

IL RESPONSABILE P.O.

**Lanfranco NETTI**

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 dall'Assessore
- 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 stabilire che il tetto di spesa complessivo del personale, a parziale modifica e integrazione della deliberazione di Giunta regionale n. 1896/2021, risulta pari ad €2.019.359.800, così come di seguito determinato:

<b>TETTI SPESA PERSONALE SSR, ai sensi dell'art. 2, co. 71 della L. n. 191/2009 - art. 11, D.L. 35/2019 conv. in L. n. 60/2019</b>		
<b>ANNO</b>	<b>TETTO DI SPESA</b>	
ANNO 2018	1.963.863.417 €	DGR 2293/2018 E SUCCESSIVA DGR 332/2020
ANNO 2020	1.980.359.800 €	DGR 1896/2021 (10% INCREMENTO FONDO SSN 2019 + 10% INCREMENTO FONDO SSN 2020)
ANNO 2021	1.995.359.800 €	(10% INCREMENTO FONDO SSN 2021)
ANNO 2022	2.019.359.800 €	(10% INCREMENTO FONDO SSN 2022)

2. di ripartire il tetto di spesa, ai fini della predisposizione del PTFP 2021- 2023, pari ad € 2.019.359.800, come di seguito riportato:

<b>AZIENDA</b>	<b>TETTO DI SPESA</b>	<b>SPESA PRECONSUTIVA 2022</b>
ASL BA	450.226.571	440.394.799
ASL BR	180.662.857	180.451.758
ASL BT	180.240.658	190.888.071
ASL FG	177.760.640	172.902.099
ASL LE	371.911.293	371.911.293
ASL TA	249.546.859	265.132.927
AOU "POLICLINICO" DI BARI	209.773.429	215.203.644
AOU "OSPEDALI RIUNITI" DI FO	141.355.186	155.724.529
IRCCS "G. PAOLO II"	35.152.116	35.152.116
IRCCS "S. DE BELLIS"	22.730.191	17.830.530
<b>TOTALE</b>	<b>2.019.359.800</b>	<b>2.045.591.766</b>

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

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

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

- 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, nonché dei limiti dei tetti di spesa del personale assegnati a ciascuna Azienda ed Istituto;
- d) verifica dello storico lavorativo, attraverso il modello storico (o percorso del lavoratore) per ciascun dipendente. A tal proposito si precisa che può essere cumulato, ai fini della stabilizzazione, il periodo riferito al servizio prestato nella stessa qualifica e categoria;
5. di stabilire che i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, nell’ambito della propria autonomia, possono prorogare fino a 36 mesi i contratti attualmente in essere, sempre nel pieno rispetto dei vincoli di spesa e sulla base delle esigenze organizzative. In particolare, la eventuale proroga dovrà essere garantita, in via prioritaria, alle figure professionali non maggiormente coinvolte (in termini numerici) dalla procedura di stabilizzazione e, comunque essenziali per il corretto e continuativo svolgimento delle attività di ciascun Azienda ed Ente del Servizio Sanitario Regionale. Inoltre, i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale possono procedere con l’immissione in ruolo del personale in comando, sempre in coerenza con la normativa vigente in materia, con gli spazi assunzionali e la relativa copertura finanziaria;
6. di stabilire che l’attuazione delle previsioni di cui ai predetti punti 4) e 5) rientra nell’autonomia organizzativa e decisionale delle Direzioni strategiche delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, in coerenza con le esigenze assistenziali previste dai Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) nonché con le strategie complessive derivanti in particolare da: D.M n. 70/2015, D.L. n. 34/2020, dal D.M. n. 77/2022 e dal PNRR., nel pieno rispetto del tetto di spesa e dei vincoli di finanza pubblica riportati nel presente provvedimento;
7. di stabilire che, a far data dal giorno successivo alla notifica del presente provvedimento alle Direzioni Strategiche, ad eccezione della procedura di stabilizzazione:
- a) tutte le nuove assunzioni, anche se previste nel PTFP, dovranno essere preventivamente autorizzate dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;
- b) le economie derivanti dalla cessazione del personale in servizio non potranno essere utilizzate senza la preventiva autorizzazione del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale. Pertanto, anche la sostituzione del personale cessato è soggetta ad autorizzazione preventiva da parte del citato Dipartimento;
- c) l’eventuale incremento del tetto di spesa, a valere sull’anno 2024, è assegnato alle Aziende che ed Enti del SSR sulla base delle future strategie di programmazione sanitaria ospedaliera e territoriale;
- d) non potranno essere banditi nuovi concorsi e, dunque, non potranno essere richiesti sorteggi per la designazione del componente regionale della relativa Commissione, senza la preventiva autorizzazione del Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale;
8. di stabilire che con successivo provvedimento di Giunta regionale è definito il nuovo modello di PTFP per gli anni 2022 – 2024, da adottarsi comunque entro il mese di gennaio 2023;
9. di stabilire che con successivo provvedimento di Giunta regionale sono definite le linee di indirizzo future in materia di gestione del personale del S.S.R., al fine di allineare i tetti ed il relativo fabbisogno alle strategie future di programmazione sanitaria;

10. di stabilire, considerato che la Regione Puglia è in Piano Operativo e, dunque, che il rispetto dei vincoli di spesa e le esigenze di finanza pubblica rappresentano i principi cardine dell'azione amministrativa, l'inosservanza delle indicazioni operative di cui al presente provvedimento comporterà nell'immediato l'avvio del procedimento di decadenza del Direttore Generale ex art. 2, co. 5 del D.Lgs n. 171/2016 s.m.i., come previsto dalla D.G.R. n. 1487 del 2/8/2019 di approvazione degli schemi di contratto per i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del S.S.R.. A tal proposito si intende attivare un monitoraggio mensile dell'andamento della spesa del personale e delle assunzioni secondo PTFP, da trasmettere al Dipartimento Salute e del Benessere Animale entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento. Qualora nel primo semestre 2023 si dovesse rilevare uno scostamento tra le azioni poste in essere dai Direttori Generali e quanto contenuto nel presente provvedimento nonché rispetto al tetto di spesa assegnata ed il relativo PTFP, la competente Sezione Strategie e Governo dell'Offerta è autorizzata all'avvio del predetto procedimento di decadenza;
11. di stabilire che i Direttori Generali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, nell'ambito del monitoraggio mensile, trasmettano una dettagliata relazione, riportando il numero del personale stabilizzato rispetto a quanto rilevato con le ricognizioni effettuate dal Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere animale;
12. 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 al Segretariato Generale della Giunta regionale;
13. di trasmettere il presente provvedimento ai Ministeri affiancanti (Ministero della Salute e MEF), per il tramite della competente Sezione Strategie e Governo dell'Offerta;
14. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul BURP.

**Il Segretario della Giunta**

ANNA LOBOSCO

**Il Presidente della Giunta**

MICHELE EMILIANO