

Deliberazione n° 123 del 3 Settembre 2018

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) AORN CASERTA – ADOZIONE PROVVISORIA

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

nominato con D.G.R.C. n. 297 del 23.05.2017

immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n.212 del 30.05.2017

deliberazione D.G. n. 1 del 31.05.2017 – immissione in servizio

Premesso che

- le Amministrazioni Pubbliche tra cui le Aziende ed Enti del SSN, secondo quanto stabilito dagli articoli 6 e 6 ter del D.lgs 165/2001, come novellati dall'art 4 del D.Lgs n. 75/2017, devono adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter;
- con particolare riferimento alle Aziende del SSN il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) deve rispettare la programmazione dell'attività dell'Azienda, la definizione degli obiettivi e deve indicare le risorse finanziarie destinate, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- con decreto adottato dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e col Ministero della Salute del 08/05/2018 e pubblicato della G.U. nr 173 del 27/07/2018 sono state definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Considerato che

- attualmente questa Azienda sta procedendo al reclutamento di personale solo a seguito delle autorizzazioni concesse dalla Direzione Generale per la Tutela della Salute della Regione Campania che tengono conto dei limiti del personale cessato l'anno precedente;
- qualora non si proceda alla adozione del PTFP scatta il divieto di assumere nuovo personale decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee guida;
- ai competenti uffici regionali sono state trasmesse tutte le informazioni richieste in merito al numero personale in servizio e con gli stessi si sono avuti diversi incontri in merito alla determinazione del fabbisogno ideale;

Preso atto

- della nota prot. n. 513158 del 03/08/2018 della Direzione Generale per la Tutela della Salute della Regione Campania con cui si invitano le Aziende Sanitarie a procedere all'adozione, in via provvisoria, del piano triennale di fabbisogno del personale e di trasmetterlo all'Amministrazione Regionale;

Visto

- il DCA 67 del 14/07/2016 ed i criteri di calcolo in essa riportati per la definizione del fabbisogno di personale;
- il DCA 46/2017 di approvazione dell'Atto Aziendale dell'AORN di Caserta adottato con deliberazione n. 150/2017 e s.m.i. nel rispetto del DCA 33/2016 e del Decreto Ministeriale n. 70/2015;
- il DCA 8/2018 di modifica ed integrazione del DCA 33/2016 e la delibera aziendale n. 234/2018 di recepimento dello stesso DCA;
- la Legge 191/2009 che prevede il limite di spesa dei costi del personale fissato nel 1,4% in meno rispetto ai costi sostenuti nel 2004;

Dato Atto che

la Direzione Aziendale ha predisposto apposita la relazione in merito alla dotazione del personale contenete il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale con evidenza del fabbisogno reale come previsto dall'atto Aziendale e il fabbisogno arruolabile nei limiti di spesa di cui alla L. 191/2009 (1,4% in meno rispetto alla spesa del personale sostenuta nell'anno 2004);

Dato atto che

con nota prot. n. 22131 del 22/08/2018, come previsto dall'art. 6 D.Lgs 165/2001, la Direzione Aziendale ha provveduto a trasmettere preventiva informativa in merito alle organizzazioni sindacali;

Ritenuto che

dover adottare in via provvisoria il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale dell'AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta così come dettagliato in allegato 1 e a trasmetterlo all'Amministrazione Regionale nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente;

Attestata

la legittimità della presente proposta di deliberazione, che è conforme alla vigente normativa in materia;

Acquisiti i pareri favorevoli resi sulla stessa dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo;

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Antonietta Siciliano

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

Gaetano Cubitosa

**DELIBERA**

Adottare in via provvisoria il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale dell'AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta così come dettagliato in allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Precisare che l'incremento di costo derivante dal Fabbisogno del Personale nel Triennio arruolabile rientra nei limiti del costo del 2004 meno 1,4% (L. 191/2009);

Trasmettere copia del presente atto alla Direzione Generale per la Tutela della Salute e Coordinamento del SSR, nonché al Collegio Sindacale, come per legge, alla UOC Gestione Risorse Umane, alla UOC Gestione Economico Finanziaria, alla UOC Controllo di Gestione;

Dare alla presente immediata eseguibilità per la necessità di procedere allo sblocco del reclutamento.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante





A.O. SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO di CASERTA
Azienda ospedaliera di rilievo nazionale e di alta specializzazione

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE

- Adozione Provvisoria -

1 Premessa

La definizione del piano del fabbisogno del personale si fonda su una complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'AORN Sant'Anna e San Sebastiano in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente e professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi che deve essere compatibile con l'equilibrio economico-patrimoniale dell'azienda, nonché deve rispettare gli obiettivi previsti dalla normativa vigente nazionale e rispettare le linee di indirizzo della programmazione regionale.

Al fine di determinare la dotazione organica e del conseguente fabbisogno, in applicazione del comma 541 della Legge di Stabilità 2016, si precisa che la dotazione scaturente anche per questa AORN dall'applicazione delle linee guida regionali, rappresenta la dotazione di personale necessaria a garantire la corretta gestione aziendale nel rispetto del DCA n. 33/2016, così come modificato ed integrato dal DCA 8/2018.

Come evidenziato dal DCA 67/2016, il principale parametro di riferimento in relazione al quale viene calcolato la dotazione di personale, applicando gli standard da DM 13.09.1988, è costituito dai posti letto previsti dal nuovo Piano ospedaliero emanato con DCA n. 33/2016 (aggiornato dal DCA 8/2018) nel rispetto del Decreto Ministeriale n. 70/2015.

Nella determinazione dell'effettiva dotazione organica e del fabbisogno occorre tener conto del più ampio processo di razionalizzazione ed accorpamento previsto dal piano regionale di rimodulazione della rete ospedaliera, inoltre, con riferimento all'organizzazione delle UU.OO. L'Azienda è tenuta al rispetto della normativa vigente in materia di organizzazione del lavoro procedendo - ove necessario e possibile - ad accorpamento dei posti letto di più UU.OO. in un'area di degenza comune, secondo il principio del modello assistenziale per intensità di cure; nonché deve tenere in debito conto l'eventuale esternalizzazione di servizi aziendali, in presenza dei quali, il parametro di riferimento potrà essere rimodulato in riduzione.

Indipendentemente dal fabbisogno necessario a garantire le prestazioni sanitarie per il raggiungimento dei LEA, elemento imprescindibile da tenere in considerazione per il piano della assunzioni è il limite di spesa previsto dalla legge 191/2009, cioè il costo del personale anno 2004 diminuito del 1,4%.

2 Il Contesto dell'AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta

Con deliberazione n. 150 del 27/09/2017 e s.m.i. questa azienda ha proceduto all'adozione dell'Atto Aziendale in linea con la programmazione regionale, poi approvato con DCA 46 del 17/10/2017. Con deliberazione n. 234 del 17/04/2018 l'AO ha provveduto ad aggiornare ed adeguare l'atto aziendale al nuovo piano regionale di programmazione della rete ospedaliera adottato con DCA 8/2018.

Il DCA 8/2018, su cui il Tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti regionali e il Comitato permanente per la verifica dei LEA hanno espresso parere favorevole, prevede un numero di posti letto per questa AORN pari a n. 613.

Nelle more dell'applicazione del piano, la Direzione Aziendale con precedenti note (prot. 8231 del 27/03/2018 e 15680 del 21/06/2018) ha evidenziato la necessità di definire quanto prima il fabbisogno del personale ed un piano, anche pluriennale, di reclutamento. Tanto al fine di concretizzare, confermando o con le opportune variazioni in incremento, per il triennio 2018 – 2020 le autorizzazioni al reclutamento necessarie e proposte con la nota sopra indicata.

Occorre evidenziare, inoltre, che il Contesto Aziendale dell'AORN di Caserta, con riferimento al personale, è storicamente caratterizzato dalla necessità del ricorso al lavoro somministrato per riuscire ad erogare le prestazioni sanitarie. Ciò per il sottodimensionamento del personale di ruolo, soprattutto dell'area comparto, motivo questo che ha determinato nel corso del tempo anche il ricorso al lavoro straordinario oltre i limiti del fondo costituito. Considerata la normativa vigente che prevede una graduale eliminazione del ricorso a tali tipologie di lavoro, il piano pluriennale di reclutamento di personale proposto prevedeva, nel corso del triennio 2018-2020, quantomeno, in aggiunta al reintegro dei cessati così come autorizzati, ulteriori 240 unità della sola area comparto da suddividere nelle varie qualifiche professionali dei vari ruoli.

In merito al reclutamento del personale si evidenzia che nel corso degli ultimi anni, con vari decreti del commissario ad acta per il piano di sono state concesse 162 autorizzazioni di cui al 01/08/2018 ne sono state immesse in servizio n. 101. Sono in corso di completamento le procedure per l'immissione in servizio delle restanti unità. La situazione relativa allo stato di reclutamento del personale è rappresentata in Tabella 1 allegata, già trasmessa alla Direzione Generale per la Tutela della Salute.

3 Piano Triennale Fabbisogno del Personale e Piano Assunzionale

Il nuovo Atto Aziendale adottato ed aggiornato in conformità al DCA 8/2018 individua, per categoria professionale, la dotazione organica necessaria a garantire l'erogazione delle prestazioni sanitarie. La determinazione è stata fatta nel rispetto della normativa nazionale e delle linee guida regionali precedentemente emanate. Nella Tabella allegata viene riportata tale dotazione ottimale che è pari a 2.067 unità e raffrontata con il personale in servizio al 31/12/2017 consistente in n. 1.297 unità. Occorre evidenziare, a completamento, che alla stessa data, l'Azienda era costretta a far ricorso a circa 240 unità di lavoratori somministrati per garantire i LEA, nonché risultavano in servizio n. 7 Co.Co.Co., così come comunicato ai competenti uffici regionali in sede di ricognizione del personale di cui al D.Lgs 75/2017 art 20 commi 1 e 2.

Il costo del personale comprensivo del lavoro somministrato e delle altre forme di lavoro come CoCoCo, borse di studio ed altre collaborazioni, come evidente dal bilancio di esercizio 2017 è riportato in Tabella 2 allegata.

Dalla tabella si evince che il costo del personale comprensivo di IRAP ammonta ad €/000 91.153, che al netto dei rinnovi contrattuali intervenuti dopo il 2004, del costo del personale appartenente alle categorie protette e del rimborso del costo del personale aziendale in comando presso altre aziende sanitarie della Regione ammonta ad €/000 78.178.

Considerato che il costo del personale dell'anno 2004 ridotto del 1,4% ammonta ad €/000 96.953, ne deriva che costo massimo che può sostenere l'AORN per le nuove assunzioni nel rispetto della L. 191/2009 è pari ad €/000 18.775. Tale limite rappresenta il vincolo che l'Azienda deve rispettare nel predisporre il piano 2018 - 2020 delle assunzioni. E' inteso che il reclutamento comporta una graduale riduzione del ricorso al lavoro somministrato e dunque del suo costo il conseguente innalzamento del limite del 1,4% e aumento del numero delle risorse da poter assumere che tenderà nel corso degli anni al numero corrispondente al fabbisogno ideale.

In base al limite anzidetto, fatta un'analisi delle priorità aziendali e degli obiettivi da rispettare, in tabella 3 si riporta il numero complessivo delle risorse da poter assumere nel triennio 2018 2020 che è pari ad oggi a 431. Il costo stimato per tali unità, al netto della quota legato ai rinnovi contrattuali intervenuti dopo il 2004 rientra nel limite del 1,4% previsto dalla L. 191/2009.

Sempre nella stessa Tabella 3 viene riportato il dettaglio per anno delle assunzioni, con priorità per il 2018 alle autorizzazioni già singolarmente concesse dalla Regione e non ancora immesse in servizio, alla stabilizzazione dei precari e al parziale ridimensionamento del ricorso al lavoro somministrato.

Esigenze aziendali, nuovi progetti e/o obiettivi concordati in sede regionale potranno comportare una variazione della tipologia di figure professionali da reclutare, fermo restando il rinnovo del fabbisogno annuale.

Il Direttore GRU
Dr.ssa Infante Luigia

Il Direttore Sanitario
D.ssa Antonietta Siciliano

Il Direttore Amministrativo
Gaetano Gubitosa

Il Direttore Generale
Dr. Mario Nicola Vittorio Ferrante

AORN SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO: COSTO DEL PERSONALE 2017 E LIMITE 1,4% COSTO DEL PERSONALE ANNO 2004		
Voci di Costo del Personale (valori in €/000)	Modello CE Consuntivo 2017	Confluenza Modello CE
Personale dipendente a tempo indeterminato	74.165	Da CE: BA2120 BA2160, BA2200, BA2250, BA2290, BA2340, BA2380, BA2430, BA2470, BA2140, BA2180, BA2220, BA2270, BA2310, BA2360, BA2400, BA2450, BA2490
Personale a tempo determinato	1.370	Da CE: BA2130, BA2170, BA2210, BA2260, BA2300, BA2350, BA2390, BA2440, BA2480
Totale Personale dipendente a T.I. e T.D.	75.535	
Restante personale (Lavoro interinale - Borse di studio e Collaboratori)	9.921	Da CE: BA1410, BA1430, BA1440, BA1800, BA1820, BA1830
Totale Costo Personale	85.456	
IRAP su costo del personale	5.697	Da CE: YA0020, YA0030
Totale Costo Personale comprensivo di IRAP (A)	91.153	
Spese per Rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro intervenuti dopo il 2004	10.937	
Spese per il personale appartenete alle categorie protette	1.812	
Spese sostenute dall' AORN per proprio personale in comando presso altre ASL AO AOU	226	Da CE: AA0800
Totale Spese a detrarre (B)	12.975	
Totale Costo Personale ai fini del limite del 1,4% L. 191/2009 (C = A-B)	78.178	
TETTO AORN SANT'ANNA e SAN SEBASTIANO (Limite 1,4% L. 191/2009)(D)	96.953	
INCREMENTO POSSIBILE COSTO DEL PERSONALE (D-C)	18.775	

AORN Sant'Anna e San Sebastiano Caserta Dotazione organica e Piano Triennale Fabbisogno del Personale									
RUOLO	Dipendenti In servizio al 31/12/2017	Dotazione Atto Aziendale DCA 46/2017	Fabbisogno a Regime	Fabbisogno nel rispetto del L. 191/2009	Ipotesi I anno	Ipotesi II anno	Ipotesi III anno		
RUOLO SANITARIO	1094	1569	475	307	108	142	57		
Dirigenti Medici	338	511	173	75	33	22	20		
Dirigenti Sanitari non Medici	20	34	14	8	4	2	2		
Comparto Area Sanitaria	736	1024	288	224	71	118	35		
RUOLO TECNICO	141	340	199	66	20	43	3		
Dirigenti	1	4	3	1	0	0	1		
Comparto Area Tecnica	140	336	196	65	20	43	2		
RUOLO PROFESSIONALE	4	10	6	3	3	0	0		
Dirigenti	3	6	3	3	3	0	0		
Comparto Area Professionale	1	4	3	0					
RUOLO AMMINISTRATIVO	58	148	90	55	32	23	0		
Dirigenti	9	14	5	5	2	3	0		
Comparto Area Amministrativa	49	134	85	50	30	20	0		
TOTALE	1297	2067	770	431	163	208	60		