

Deliberazione n° 9 del 8 gennaio 2019

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) AORN CASERTA –  
DELIBERA 723/2018 AGGIORNAMENTI**

**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**

- con deliberazione n. 723 del 03/09/2018 l'AORN Sant'Anna e San Sebastiano provvedeva ad adottare in via provvisoria il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al 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;
- con la medesima deliberazione veniva precisato che l'incremento di costo derivante dal piano delle assunzioni previsto nel triennio arruolabile rientrava nei limiti del costo del 2004 meno 1,4% (L. 191/2009);
- il PTFP così come adottato in via provvisoria veniva trasmesso alla Direzione Generale per la Tutela della Salute e Coordinamento del SSR per le attività conseguenti di competenza;

**Considerato che**

- con nota prot. n. 8103 del 07/01/2018 il gruppo di lavoro, costituito dalla Direzione Generale per la Tutela della Salute e Coordinamento del SSR e deputato all'esame dei PTFP fatti pervenire da tutte le Aziende Sanitarie regionali, ha formulato osservazioni in merito al piano trasmesso da questa AORN tali da doverle recepire, apportando le opportune integrazioni al documento trasmesso;

**Ritenuto**

- prendere atto delle osservazioni di cui alla nota prot. 8103 del 07/01/2018 della Direzione Generale per la Tutela della Salute e Coordinamento del SSR;
- pertanto aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dell'AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta proposto con deliberazione n. 723 del 03/09/2018 così come rappresentato in allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

**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 Gubitosa



## DELIBERA

**Prendere** atto delle osservazioni di cui alla nota prot. 8103 del 07/01/2018 della Direzione Generale per la Tutela della Salute e Coordinamento del SSR;

**Aggiornare** il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dell'AORN Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta proposto con deliberazione n. 723 del 03/09/2018 così come rappresentato in allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

**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 2018-2020**

## 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 è costituito dai posti letto previsti dal nuovo Piano ospedaliero emanato con DCA n. 33/2016 (aggiornato dal DCA 8/2018) e 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 anche 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 un 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.

*Nella predisposizione del PTFP e con particolare riferimento al piano delle assunzioni si è, inoltre, tenuto conto del 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'AORN ha provveduto ad aggiornare ed adeguare l'atto aziendale al nuovo piano regionale di programmazione della rete ospedaliera adottato con DCA 8/2018.

Nelle more dell'applicazione dell'atto aziendale, la Direzione Aziendale con precedenti note (prot. 8231 del 27/03/2018 e 15680 del 21/06/2018) ha evidenziato l'importanza di quantificare il numero di risorse da reclutare da risultare in linea con lo stesso atto.

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 del corso tempo anche il ricorso al lavoro straordinario.

Considerata la normativa vigente che prevede una graduale eliminazione del ricorso a tali tipologie di lavoro, il piano pluriennale di reclutamento di personale proposto prevede, nel corso del triennio, oltre al reclutamento in base ai cessati, un numero aggiuntivo di risorse da reclutare per la sola area comparto da suddividere nelle varie qualifiche professionali dei vari ruoli.

In merito al reclutamento del personale effettuato, si evidenzia che a tutto il 31/10/2018, a fronte di 184 autorizzazioni ricevute dal DCA 29 e DCA 30 in poi, sono state immesse in servizio 150 unità. Sono in corso di perfezionamento le procedure per l'immissione in servizio delle restanti unità.



### 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 2 allegata viene riportata la dotazione di personale 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 a tempo indeterminato, oltre 13 unità a tempo determinato, per un totale in servizio al 31/12/2017 pari a n. 1.310. Le 13 unità a tempo determinato fanno riferimento a collaboratori dell'aria dirigenza medica e sanitaria non medica, arruolati per progetti vincolati o per il raggiungimento dei LEA. 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.

Al 31/12/2017 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 1 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.

Al III Trim 2018 le risorse a tempo determinato si riducevano a n. 9 unità e reclutati nelle more del perfezionamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale a tempo indeterminato.

Con deliberazione n. 1099 del 28/12/2018 l'AORN ha provveduto all'aggiornamento della ricognizione degli aventi diritto ai provvedimenti di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, co 2 D. Lgs 75/2017 corrispondente a n. 5 Co.Co.Co.

Tanto rappresentato, in tabella 2, viene esposto il fabbisogno necessario a regime e, considerato il valore del costo del personale dell'anno 2004 ridotto del 1,4%, viene indicato un piano assunzionale, per ruolo e per contratto, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla L. 191/2009.

Il reclutamento comporta una graduale riduzione del ricorso al lavoro somministrato e, rientrando quest'ultimo nella somma del costo del personale, una sua riduzione comporta una conseguente maggiore disponibilità in rapporto al limite del 1,4% e pertanto la possibilità a reclutare maggiori risorse nell'ultimo periodo del triennio rispetto previste inizialmente.

**In base al limite anzidetto, fatta un'analisi delle priorità aziendali e degli obiettivi da rispettare, in tabella 2 si riporta il numero complessivo delle risorse da poter assumere nel triennio 2018 2020 che è pari ad oggi a 431. L'incremento di 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 2 viene riportato il dettaglio per anno delle assunzioni, con priorità per la prima annualità alle autorizzazioni già singolarmente concesse dalla Regione e non ancora immesse in servizio, alla stabilizzazione dei precari e al graduale ridimensionamento del 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 Lugià

Il Direttore Sanitario  
D.ssa Antonietta Siciliano

Il Direttore Generale  
Dr. Mario Nicola Vittorio Ferrante

Il Direttore Amministrativo  
Gaetano Gubitosa

AORN SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO: COSTO DEL PERSONALE 2017		
Voci di Costo del Personale ( valori in €/000)	Modello CE Consumitivo 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
<b>Totale Personale dipendente a T.I. e T.D.</b>	<b>75.535</b>	
Restante personale ( Lavoro Interinale - Borse di studio e Collaboratori)	9.921	Da CE: BA1410, BA1430, BA1440, BA1800, BA1820, BA1830
<b>Totale Costo Personale</b>	<b>85.456</b>	
IRAP su costo del personale	5.697	Da CE: YA0020, YA0030
<b>Totale Costo Personale comprensivo di IRAP (A)</b>	<b>91.153</b>	
Spese per Rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro intervenuti dopo il 2004	10.937	
Spese per il personale appartenete alle categori protette	1.812	
Spese sostenute dall' AORN per proprio personale in comando presso altre ASL AO AOU	226	Da CE: AA0800
<b>Totale Spese a detrarre (B)</b>	<b>12.975</b>	
<b>Totale Costo Personale ai fini del limite del 1,4% L. 1911/2009 (C = A-B)</b>	<b>78.178</b>	

**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
<b>RUOLO SANITARIO</b>	<b>1107</b>	<b>1569</b>	<b>462</b>	<b>307</b>	<b>148</b>	<b>112</b>	<b>47</b>
Dirigenti Medici	351	511	160	75	43	22	10
Dirigenti Sanitari non Medici	20	34	14	8	4	2	2
Comparto Area Sanitaria	736	1024	288	224	101	88	35
<i>Dirigenti sanitari a TD</i>	<i>13</i>						
<b>RUOLO TECNICO</b>	<b>141</b>	<b>340</b>	<b>199</b>	<b>66</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>3</b>
Dirigenti	1	4	3	1	0	0	1
Comparto Area Tecnica	140	336	196	65	30	33	2
<b>RUOLO PROFESSIONALE</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Dirigenti	3	6	3	3	3	0	0
Comparto Area Professionale	1	4	3	0			
<b>RUOLO AMMINISTRATIVO</b>	<b>58</b>	<b>148</b>	<b>90</b>	<b>55</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>0</b>
Dirigenti	9	14	5	5	2	3	0
Comparto Area Amministrativa	49	134	85	50	30	20	0
<b>TOTALE</b>	<b>1310</b>	<b>2067</b>	<b>757</b>	<b>431</b>	<b>213</b>	<b>168</b>	<b>50</b>

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata sull'Albo Pretorio "on line" di quest'Azienda Ospedaliera dal giorno 8.1.19

IL FUNZIONARIO



La presente deliberazione è IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

IL DIRIGENTE AFFARI GENERALI E LEGALI



La presente deliberazione diventa ESECUTIVA il \_\_\_\_\_  
per il decorso termine di gg. 10 (dieci) dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 35 comma 6 della Legge Regionale n° 32 del 03/11/1994.

IL DIRIGENTE AFFARI GENERALI E LEGALI

---

Trasmessa copia della presente deliberazione al COLLEGIO SINDACALE, ai sensi dell'art. 35 della L.R. 03/11/1994 n° 32, in data \_\_\_\_\_

PER RICEVUTA

---

La presente deliberazione è stata trasmessa alla STRUTTURA DI CONTROLLO DELLA G.R.C., ai sensi dell'art.35 della L.R. 03/11/1994 n°32, con nota protocollo n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

IL FUNZIONARIO

Deliberazione della G.R. n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Decisione:

IL DIRETTORE AFFARI GENERALI E LEGALI

La trasmissione di copia della presente Deliberazione viene effettuata ai destinatari indicati nell'atto nelle modalità previste dalla normativa vigente. L'inoltro alle UU.OO. aziendali avverrà in forma digitale ai sensi degli artt. 22 e 45 del D.Lgs. n° 82/2005 e successive modificazioni ed integrazioni.