

RELAZIONE ALLEGATA AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ASL TARANTO 2023-2025

Premessa

Le risorse limitate di personale dirigenziale medico e di comparto sanitario rappresentano nell'Asl Taranto una criticità che influenza l'erogazione dell'assistenza ospedaliera. Ciò si riflette sul numero dei posti letto effettivamente attivati rispetto al numero dei posti letto previsti in sede di programmazione regionale. La carenza di risorse umane si manifesta anche in ambito territoriale e tale situazione non può che comportare un incremento di domanda di prestazioni sanitarie a carico delle strutture ospedaliere, già in affanno a causa della carenza di personale.

Sul piano sociale, fattori come l'invecchiamento della popolazione, con una crescente incidenza di assistiti di età superiore ai 65 anni, l'elevato tasso di disoccupazione e l'incidenza di patologie tumorali legate agli storici problemi ambientali del SIN di Taranto (sito di interesse nazionale) determinano un incremento della domanda di prestazioni sanitarie presso le strutture aziendali e un conseguente allungamento dei tempi di attesa. Il tutto con ripercussioni di una certa rilevanza sull'organizzazione aziendale.

Il piano triennale del fabbisogno di personale rappresenta pertanto uno strumento per rivedere e migliorare l'organizzazione aziendale ma, purtroppo, anche alla luce del modificato andamento epidemiologico, nonostante l'incremento del tetto di spesa avvenuto con la DGR 1876/2024, a causa dei vincoli di natura finanziaria, che incidono pesantemente sul numero delle unità da assumere, specialmente in considerazione dell'incremento di attività in regime di ricovero ed ambulatoriale (a titolo di mero esempio l'attività di radiometabolica, la stroke-unit, il nuovo reparto di urologia presso il Presidio Ospedaliero Occidentale), il predetto piano non rappresenta il reale fabbisogno dell'Azienda, né tanto meno quello dell'istituendo ospedale San Cataldo.

Come anche chiarito dalla Corte Costituzionale (sentenza 157/2020), occorre comunque assicurare i livelli essenziali di assistenza a prescindere dall'andamento variabile delle disponibilità di risorse pubbliche, in quanto *la loro determinazione in sede normativa ne determina l'obbligatorietà, senza che variabili di varia natura – tanto meno finanziaria – possano condizionarla.*

Con il presente piano del fabbisogno, l'Azienda punta ad una programmazione strategica delle risorse umane con un'allocazione del personale che segua le priorità aziendali, con conseguente modifica della distribuzione del personale tra servizi/settori/aree ed anche in termini di livello e inquadramento. Ciò comporta la necessità di rivedere i carichi di lavoro connessi ai singoli processi e posti a carico delle varie strutture, in modo da garantire una migliore distribuzione del personale.

A tal proposito si evidenzia che l'Asl Taranto sta procedendo all'approvazione del regolamento per gli incarichi di funzione da assegnare al personale di comparto.

Si rende, pertanto, necessario adottare con gradualità un cambio di azione, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto alla specificità dei saperi, alla qualità della prestazione e alla motivazione al servizio, per valorizzare attitudini e abilità necessarie allo svolgimento delle attività, in aggiunta alle conoscenze.

La metodologia

La metodologia utilizzata per la determinazione del fabbisogno di personale tiene conto dei seguenti elementi:

linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate con decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

limiti di spesa di cui all'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito dalla L.60/2019 e quantificato dalla Regione Puglia con la DGR 1876/2024;

prescrizioni ministeriali e regionali sul fabbisogno ospedaliero che hanno fissato i parametri FTE min e FTE max entro cui individuare il fabbisogno delle strutture ospedaliere;

le Linee Guida Regionali per l'adozione dei Piani Triennali del fabbisogno delle Aziende ed Enti del S.S.R. come contenute nella DGR 2416/2018;

la D.G.R. n. 261 del 6.03.2023: la Regione Puglia ha approvato le *“Linee guida per l'adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) Aziende ed Enti del SSR. Modifica ed integrazione DGR 2416/2018 e DGR n. 2452/2019. Recepimento “ Metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale del SSN” predisposta da Agenas, aggiornando le Linee Guida approvate con DGR 2416/19 e 2452/2019 ed adottando un modello di predisposizione dei PTFP aziendali.*

Modalità di calcolo della spesa del personale

La determinazione del costo del personale per singolo profilo e categoria è stata effettuata secondo il costo tabellare per profilo, includendo le voci retributive che gravano sul bilancio, comprensive di oneri e IRAP a carico dell'Azienda.

A questo dato viene poi aggiunta, in forma aggregata, la spesa derivante dalla quantificazione dei fondi contrattuali, comprensiva di oneri e Irap a carico dell'Azienda.

Al fine del calcolo della spesa del personale, per la verifica del limite di cui all'art. 11 del D.L. 35/2019 e quantificato dalla Regione Puglia con DGR 1876/2024, va computata la spesa del personale assunto a tempo determinato, co.co.co e convenzioni a altre forme di lavoro flessibile, nonché la spesa per i direttori e le consulenze, ad eccezione di quelle previste dall'art. 2 bis, comma 5, D.L. 18/2020 e ss.mm. ed ii;

non va computata la spesa per il personale appartenente alla categorie protette (legge 68/99, come precisato dalle circolari della Funzione Pubblica prot. n. 46078 del 18/10/2010 e prot.n. 11786 del 22/02/2011);

non va computata la spesa per il personale della sanità penitenziaria, così come indicato dalla Regione Puglia con prospetto allegato alla nota prot.n. AOO_168/PROT/17/06/2019/0000714;

non va computata la spesa del personale assunto con contributi proveniente da privato;

non va computata la spesa del personale per la formazione e le missioni;

dal calcolo della spesa va detratto l'importo dei rinnovi contrattuali che secondo quanto previsto dalla DGR 1876/2024, con riferimento all'annualità 2025, con una percentuale standard del 24%, sia per il personale di comparto, che per quello dirigenziale;

va infine detratto l'importo delle assunzioni di cui al D.L. 34/2020, D.M. 77/2022 e D.L. 73/2021.

Rispetto dell'equilibrio finanziario

per ciascuna delle annualità 2023-2025 è stato rispettato il rispetto del limite di spesa di cui all'art. 11 del D.L. 35/2019 e quantificato dalla Regione con DGR 1876/2024.

Strumenti, strategie e obiettivi di reclutamento di nuove risorse e valorizzazione delle risorse presenti

Nel triennio 2023-2025 l'Asl Taranto procederà alla copertura dei posti vacanti tra quanto previsto nel piano del fabbisogno e le risorse umane in servizio, secondo le modalità previste dalla normativa vigente (indizione concorsi/mobilità, utilizzo graduatorie di altre aziende sanitarie regionali, avvisi per incarichi a tempo determinato) e nel rispetto delle indicazioni regionali. Per gli anni 2023 e 2024 questa Azienda ha operato sulla base dei piani assunzionali, recepiti dalla Giunta regionale con le delibere 1432/2023 e 694/2024.

Si segnala il problema già rappresentato più volte al Dipartimento Promozione della Salute della difficoltà di assegnare medici specializzandi, in questo momento quasi l'unica risorsa presente sul mercato, presso sedi ospedaliere che non rientrano nella rete formativa. Tale situazione ad esempio si registra per le strutture periferiche ospedaliere che comportano necessariamente l'assegnazione dei medici specializzandi presso le strutture dell'ospedale centrale SS. Annunziata, con un incremento dell'organico delle strutture di questo ultimo presidio. E' il caso, ad esempio, dell'oncologia, ortopedia e radiodiagnostica. Le strutture complesse dell'ospedale SS. Annunziata, conseguentemente, per garantire alle strutture ospedaliere periferiche l'erogazione di prestazioni sanitarie, assegnano temporaneamente medici assegnati nella struttura principale agli ospedali non facenti parte della rete formativa.

Si segnala che questa Azienda ha inteso potenziare la reumatologia dell'ospedale SS. Annunziata e di Martina Franca tenendo conto delle liste d'attesa, scorporando la reumatologia dalle strutture di medicina.

Medesimo potenziamento si è inteso prevedere per le patologie del neurosviluppo dell'età evolutiva, potenziando la neuropsichiatria infantile., anche in relazione alle liste d'attesa presenti nei CAT territoriali.

Per quanto attiene alla medicina trasfusionale, per adeguarsi a quanto previsto dalla DGR del 2017, è stato previsto nell'organico l'istituzione del responsabile assicurazione qualità. Si precisa che l'unica struttura complessa di medicina trasfusionale gestisce tutto il personale presente nelle sedi periferiche ospedaliere.

Si è inoltre provveduto così come previsto dal piano nazionale malattie rare 2023-2026 ad inserire nella dotazione due infermieri e un fisioterapista.

Corre obbligo rammentare che l'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio 2025 ha introdotto la possibilità per tutte le pubbliche amministrazioni di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti per esigenze funzionali non diversamente assolvibili. A tal fine si richiama la circolare della Funzione Pubblica circa le indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui al richiamato articolo 1, comma 165, della legge 30/12/2024 n. 207 che precisa che le amministrazioni non dovranno espletare alcuna procedura di interpello ma dovranno valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa, da esplicitarsi preventivamente negli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO), la sussistenza e la dimensione delle esigenze funzionali e la durata di tale esigenza. Solo all'esito di tale valutazione, l'amministrazione potrà individuare il personale a cui chiedere la disponibilità per il trattenimento in servizio.

Nel corso del 2024 l'Asl Taranto ha portato a termine le procedure di stabilizzazione del personale, la gran parte conclusa nel 2023, con riferimento alle seguenti figure:

11 infermieri, 1 collaboratore tecnico professionale, 2 cardiologi, 2 fisiatri e 1 pediatra.

Nel mese di gennaio 2025 si è proceduto all'assunzione di ruolo di due dirigenti avvocati tramite procedura di stabilizzazione.

Nel corso del 2023 e nel corso del 2024 l'Azienda ha proceduto alle progressioni verticali

per n. 24 posti di collaboratore amministrativo, 18 posti di assistente amministrativo e 2 osti di collaboratore tecnico professionale.

Categorie protette

Con riferimento alle categorie protette/disabili di cui alla legge 12/3/1999 n. 68 l'Azienda ha proceduto, tramite stipula convenzione con l'Arpal Taranto, a porre in essere le iniziative per procedere alle assunzioni di 35 coadiutori amministrativi (si è in attesa di ricevere dall'Arpal l'elenco dei titolari e riservatari da sottoporre a selezione), oltre alle assunzioni di n. 10 coadiutori amministrativi come vittime del dovere (di imminente assunzione) e ha proceduto all'indizione del concorso per n. 16 posti di assistente amministrativo di cui alla legge 68/99.

Sempre con riferimento alle categorie ex lege 68/99 l'Asl Taranto ha proceduto all'assunzione di 15 operatori tecnici addetti all'antincendio.

Rispetto della parità di genere nelle commissioni di concorso

nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi, al fine di garantire il rispetto della parità di genere, si predispongono gli elenchi separati del personale per il sorteggio di tutto il personale di genere femminile presente nel profilo e disciplina, in modo che almeno uno dei due componenti di genere femminile venga sorteggiato.

Obiettivi aziendali

L'Asl Taranto intende procedere al potenziamento dell'assistenza ospedaliera per i malati oncologici, considerato l'incremento di tale numero, legato alla particolarità del territorio tarantino, con conseguente elaborazione dei percorsi dedicati alla presa in carico di pazienti oncologici (C.O.R.O.), oltre al potenziamento di tre screening oncologici (cervice-uterina, mammografico e colon retto). Accanto alle malattie oncologiche, l'attenzione aziendale verte sulle cure palliative, sulle malattie rare e sulle patologie croniche.

Altro campo di azione aziendale è quello di incrementare la telemedicina/telemonitoraggio e teleassistenza, strumenti indispensabile per ristrutturare e razionalizzare il sistema sanitario, attraverso l'impiego di tecnologie avanzate e nuovi modelli organizzati di assistenza domiciliare, consentendo di coprire la necessità di competenze professionali spesso carenti e assicurare la continuità dell'assistenza sul territorio. Tra l'altro proprio l'uso della telemedicina offre la risposta sanitaria adeguata alle esigenze di una popolazione che invecchia e/o che registra un aumento delle malattie croniche.

Altro obiettivo è quello di garantire la linee di intervento correlate alla medicina di genere e all'odontoiatria sociale, tramite i finanziamenti del PNES e alla salute mentale.

Come riportato negli allegati al PTFP 2023/2025, l'Asl Taranto sta provvedendo a mettere in campo tutte le iniziative per l'adozione delle misure previste dal D.L. 34/2020 e dal D.M. 77/2022.

In particolare con il potenziamento delle terapie intensive esistenti (presso il Presidio Ospedaliero Centrale e Presidio Ospedaliero Orientale) e l'istituzione di due nuove terapie intensive (presso il Presidio Ospedaliero Occidentale e Presidio Ospedaliero Valle d'Itria), sia in termini di personale medico che in termini di personale infermieristico e di operatori socio sanitari.

Si segnala ancora l'attivazione di **17 case di comunità** (tre nell'ambito del distretto socio sanitario n. 1, 3 nell'ambito del distretto socio sanitario n. 2, 2 nell'ambito del distretto socio sanitario n. 5, 4 nell'ambito del distretto socio sanitario n. 6, 4 nell'ambito del distretto socio sanitario n. 7, 1 nell'ambito del distretto socio sanitario unico di Taranto,

per il quale è prevista l'istituzione di un'altra casa di comunità, non appena perverrà il relativo finanziamento); **5 ospedali di comunità** nei distretti 1, 2, 5 e 6 e per altri due si è in attesa del relativo finanziamento; **6 COT** (una per ogni distretto). Accanto a tali attivazioni, nel piano del fabbisogno, per garantire il target previsto dal D.M. 77/2022 dal PNRR e garantire le cure palliative e la presa in carico dei pazienti con malattie rare, si rende necessario potenziare il personale assegnato all'**assistenza domiciliare integrata** e l'incremento del numero di infermieri di comunità.

Quanto alle **UCA**, nel rispetto dello standard previsto 1 ogni 100.000 abitanti, questa Azienda ne intende attivare 7, una per ogni distretto, con l'eccezione del distretto della città di Taranto dove ne sono previste due per il numero di popolazione afferente allo stesso.

E' in corsi di attivazione secondo quanto previsto dalle direttive regionali e nazionali l'attivazione della P.M.A. presso l'ospedale Testa di Taranto.

Si è provveduto, inoltre, a rafforzare il numero di dirigenti farmacisti al fine di rispettare le direttive contenute nella L.R. n. 7 del 24/3/2022.

Occorre evidenziare che nell'annualità 2025 l'Azienda ha proceduto all'incremento di personale amministrativo e tecnico professionale nelle aree interessate dai vari progetti regionali e nazionali (PNRR, PNES, l'istituzione del nuovo ospedale San Cataldo), quali l'Area Gestione del Personale, l'Area Gestione del Patrimonio, l'Area Gestione Tecnica e il Controllo di Gestione, considerato che, senza un numero adeguato di personale amministrativo/tecnico, il raggiungimento degli obiettivi in capo all'Azienda è di difficile, se non impossibile, attuazione.

Si precisa che il PTFP 2023 – 2025 in oggetto non tiene conto del fabbisogno necessario all'apertura del nuovo ospedale San Cataldo, prevista per il mese di maggio 2026, per il quale è già stata inoltrata separata quantificazione al Dipartimento Promozione per la Salute con le note prot. n. 31428 del 10/02/2025 e n. 32620 dell'11/02/20225 che per comodità si allega alla presente relazione.

Al riguardo evidenzia che per soddisfare il fabbisogno per il nuovo ospedale San Cataldo, nel corso del 2025 si attiveranno da parte della scrivente Azienda le necessarie procedure concorsuali per reperire il personale Dirigenziale Medico e Sanitario.

Relativamente al personale di comparto si attenderà l'indizione dei concorsi unici regionale per infermieri (ASL Bari) e OSS (OO.RR. FG) e si procederà in autonomia all'indizione di eventuali ulteriori concorsi per le altre figure sanitarie del comparto.

STIMA FABBISOGNO PERSONALE P.O. SAN CATALDO

PERSONALE OSPEDALE S. CATALDO	PTFP 2022/2024 DELIBERATO	ORGANICO AL 31/12/2024	NUOVO FABBISOGNO	VARIAZIONI RISPETTO AL PTFP 2022/2024 APPROVATO	VARIAZIONE (costo tabellare)	DIFFERENZA NUOVO FABBISOGNO RISPETTO ALL'ORGANICO AL 31/12/2024	DIFFERENZA COSTO
01 DIRIGENZA MEDICA/SANITARIA	534	495	796	256	18.241.592,67 €	295	21.046.303,71 €
02 DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	2	1	1	0	€	1	66.830,87 €
03 INFERMIERI	1.218	1.196	1.616	398	14.720.425,48 €	420	15.531.244,58 €
04 OSS	255	245	441	186	5.847.477,30 €	196	6.161.857,80 €
05 COMPARTO SANITARIO	256	238	319	63	2.297.827,76 €	81	2.954.339,96 €
06 COMPARTO TECNICO	70	72	78	8	240.868,36 €	6	178.748,73 €
07 COMPARTO AMMINISTRATIVO	77	57	94	17	537.332,73 €	42	1.360.745,40 €
Totale complessivo	2.412	2.299	3.340	928	41.885.524,30 €	1.041	47.300.071,05 €

PERSONALE OSPEDALE S. CATALDO NUOVI REPARTI	PTFP 2022/2024 DELIBERATO	ORGANICO AL 31/12/2024	NUOVO FABBISOGNO	VARIAZIONI RISPETTO AL PTFP 2022/2024	VARIAZIONE (costo tabellare)	DIFFERENZA NUOVO FABBISOGNO RISPETTO ALL'ORGANICO AL 31/12/2024	DIFFERENZA COSTO
01 DIRIGENZA MEDICA/SANITARIA	0		56	56	4.122.294,00 €	56	4.122.294,00 €
03 INFERMIERI	0		129	129	4.777.375,68 €	129	4.777.375,68 €
04 OSS	0		50	50	1.571.902,50 €	50	1.571.902,50 €
05 COMPARTO SANITARIO	0		42	42	1.531.861,80 €	42	1.531.861,80 €
Totale complessivo	0		277	277	12.003.433,98 €	277	12.003.433,98 €

PERSONALE OSPEDALE S. CATALDO TOTALE	PTFP 2022/2024 DELIBERATO	ORGANICO AL 31/12/2024	NUOVO FABBISOGNO	VARIAZIONI RISPETTO AL PTFP 2022/2024	VARIAZIONE (costo tabellare)	DIFFERENZA NUOVO FABBISOGNO RISPETTO ALL'ORGANICO AL 31/12/2024	DIFFERENZA COSTO
01 DIRIGENZA MEDICA/SANITARIA	534	495	846	312	22.363.886,67 €	351	25.168.597,71 €
02 DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	2	1	2	0	€	1	66.830,87 €
03 INFERMIERI	1.218	1.196	1.745	527	19.497.801,16 €	549	20.308.620,26 €
04 OSS	255	245	491	236	7.419.379,80 €	246	7.733.760,30 €
05 COMPARTO SANITARIO	256	238	361	105	3.829.689,56 €	123	4.486.201,76 €
06 COMPARTO TECNICO	70	72	78	8	240.868,36 €	6	178.748,73 €
07 COMPARTO AMMINISTRATIVO	77	57	94	17	537.332,73 €	42	1.360.745,40 €
Totale complessivo	2.412	2.299	3.617	1.205	53.888.958,28 €	1.318	59.303.505,03 €