

NOTA ILLUSTRATIVA
Bilancio Economico di Previsione 2022-2023-2024
e
Piano Triennale del Fabbisogno del Personale
2022/2024



INDICE

1	NOTA ILLUSTRATIVA DEL DG.....	3
2	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	4

1 Nota illustrativa del Direttore Generale.

Nella fase di prima attivazione dell'Azienda Socio Sanitaria Locale n°1 di Sassari, nelle more dell'approvazione dell'Atto Azienda sulla base delle direttive regionali, il presente Bilancio Economico Preventivo per gli anni 2022-2024 è stato redatto sulla base delle indicazioni provvisorie provenienti dalla Direzione generale dell'Assessorato alla Sanità ai sensi dell'art.25 del DLGS 118/2011. Il Conto Economico Previsionale per l'anno 2022, vista l'operatività limitata dell'Azienda a seguito della recentissima attivazione a far data dal 1 gennaio 2022, è stato predisposto su specifiche indicazioni dalla stessa Direzione Generale dell'Assessorato e gli uffici di questa Azienda hanno provveduto all'inserimento del relativo flusso su NSIS del Ministero delle Finanze per adempiere al dettato della normativa vigente in materia.

La redazione del BEP 2022 oggetto della presente relazione è stata influenzata da due ordini di fattori esterni che incideranno sensibilmente nella gestione economico-finanziaria e sull'assetto organizzativo-istituzionale della ASL di Sassari, individuabili:

- nella riforma del sistema sanitario regionale prevista dalla L.R. 24/2020
- nelle dinamiche epidemiologiche ancora presenti seppur in maniera più limitata del fenomeno pandemico da Sars-Cov 2 (COVID-19) e conseguenti modulazioni di risorse per far fronte alle misure preventive e di gestione dell'emergenza sanitaria, seppur garantendo i Livelli Essenziali di Assistenza.

Il BEP 2022-2024, redatto sulla base delle indicazioni provvisorie emanate dalla Direzione dell'Assessorato, sarà oggetto di revisione alla luce dei prossimi adempimenti legati all'attuazione della L.R. 24/2020, con conseguente necessario adeguamento dei valori in relazione alle mutate esigenze derivanti dal nuovo assetto organizzativo istituzionale del Sistema Sanitario Regionale.

Nell'elaborazione della presenta ipotesi previsionale, inoltre, sono state considerate le varie interlocuzioni e note con il competente Assessorato regionale ed in particolare la prot. n°3715 del 14.02.2022, con la quale l'Assessorato ha fornito il modello CE preventivo 2022 da approvare ed inserire nei flussi NSIS del M.E.F., e le ulteriori note prot. 7260 del 23.03.2022, prot. 8516 del 04.04.2022, prot. 8748 del 06.04.2022, prot. 10142 del 26.04.2022, prot. 12211 del 20.05.2022 e prot. 13023 del 31.05.2022 e prot. 15085 del 29.06.2022 con le quali la Direzione Generale Servizio della Programmazione Sanitaria, Economico Finanziaria e Controllo di Gestione ha fornito le indicazioni per la compilazione dei Bilanci di previsione 2022-24; che dovrà essere adottato al netto dei costi per fronteggiare l'emergenza COVID-19.

La programmazione economico-finanziaria ha tenuto in considerazione il processo di riforma del Servizio Sanitario previsto dalla L.R. 24/2020, con particolare riferimento ai piani di scorporo, incorporazione e di riconversione dei servizi sanitari. In particolare, per quanto riguarda questa Azienda:

- il trasferimento dell'Ospedale Marino all'Azienda Ospedaliera Universitaria di Sassari a far data dal 1 gennaio 2022:

A questo proposito si è tenuto conto delle interlocuzioni con l'AOU di Sassari per quanto concerne le voci relative alle partite intercompany da iscrivere nei rispettivi CE previsionali. Nelle partite intercompany non sono state considerate le prestazioni di supporto all'attività assistenziale erogate dalla ASL a favore delle Unità Operative dell'Ospedale Marino transitate all'AOU, che verranno opportunamente quantificate e fatturate per il corrente anno.

Al Bilancio di Previsione, oltre al CE previsionale 2022/2024, sono stati allegati i seguenti documenti:

- il Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024 (All.2);
- il Piano Biennale degli acquisti definito da ATS Sardegna e riferito alla ASL di Sassari per gli anni 2022/2023 (All.3);
- il Piano Triennale investimenti ammodernamento tecnologico definito da ATS Sardegna e riferito alla ASL di Sassari per gli anni 2022/2024 (All.4);
- il Piano Triennale degli interventi di edilizia definito da ATS Sardegna e riferito alla ASL di Sassari 2022/2024 (All.4a e 4b).

In estrema sintesi, la programmazione economica rappresentata considera uno scenario di coerenza con le indicazioni regionali che richiedono la predisposizione del Conto Economico con il pareggio di bilancio nell'anno 2022 ed il consolidamento di tale risultato nell'arco del prossimo triennio. Si ritiene opportuno sottolineare che, a causa del grave scenario emergenziale determinato dal particolare momento di riorganizzazione che sta caratterizzando la trasformazione del Servizio Sanitario Regionale con

l'applicazione di quanto previsto dalla Legge Regionale 24/2020, sarà necessario procedere alla rielaborazione dei documenti di programmazione in aderenza al nuovo contesto che si andrà a delineare.

2 Piano triennale del fabbisogno del personale

- **Premessa.**

Sulla base delle indicazioni Regionali, pervenute con varie note e da ultimo la nota prot. 11720 del 16.05.2022, per il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) per il triennio 2022-2024, l'Azienda dovrà attenersi alle indicazioni operative e agli schemi approvati dalla Giunta Regionale attraverso la deliberazione n. 46/42 del 22.11.2019.

Le indicazioni operative di cui alla DGR 46/42 del 22.11.2019 si rivolgono alle Aziende del SSR per la predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, in applicazione delle linee di indirizzo di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08.05.2018.

Le predette linee di indirizzo ministeriali contengono delle previsioni generali applicabili a tutte le Pubbliche Amministrazioni e una sezione dedicata alle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale (SSN). Tra gli aspetti più rilevanti previsti dal decreto figurano la previsione dei valori finanziari di spesa oltre che del numero di "teste", il rispetto dei vincoli finanziari nazionali e regionali in materia di personale e la sanzione del divieto di nuove assunzioni in caso di mancato rispetto delle disposizioni in materia di PTFP. Il decreto prevede, inoltre, che i PTFP delle Aziende del SSN siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza.

Il D.Lgs. n. 75 del 2017, in attuazione dell'art. 17 della L. n.124/2015 il quale disponeva il "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni", ha modificato le disposizioni in materia di dotazioni organiche, depotenziandone le funzioni e assegnando un ruolo centrale nella pianificazione del personale al PTFP. La nuova accezione di dotazione organica individua la dotazione standard di personale con rapporto di lavoro dipendente necessaria per l'erogazione delle prestazioni. Essa, dettagliata per profilo professionale, deve essere espressa in termini di teste e in termini di costo e rappresenta la spesa potenziale massima non superabile dal PTFP. Per la definizione delle rispettive dotazioni organiche, le Aziende del SSR dovranno fare riferimento alle disposizioni regionali in materia quali le DGR n. 1/12 del 12.01.2016 e n. 27/3 del 29.05.2018 e loro successive modifiche e integrazioni.

Il PTFP, rispetto alla dotazione organica, individua il fabbisogno effettivo di personale dipendente e deve conformarsi, oltre che alle disposizioni in materia di dotazioni organiche, a tutti i vincoli finanziari e organizzativi vigenti, nazionali e regionali, quali tetti di spesa per il personale, eventuali blocchi del turnover ed eventuali obiettivi di risparmio.

- **Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024**

Nell'attuale fase di implementazione dell'azienda, in assenza ancora di una tecno-struttura definita a seguito dell'approvazione dell'Atto Aziendale, anche la predisposizione di un Piano del fabbisogno del personale risulta un'operazione complessa e che comunque è soggetta ad una serie di variabili ancora non conosciute (diritto in opzione del personale in primis, ripartizione definitiva delle competenze tra ARES e ASL, pandemia da COVID 19 con tutte le evoluzioni ancora non gestibili etc..). Tra l'altro risultano ancora da programmare e definire una serie di interventi, finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la cui operatività è legata al reclutamento di personale medico e paramedico la cui entità sarà da prevedere con fondi specificamente dedicati rispetto a quelli attualmente messi a disposizione con le risorse ordinarie (seppur provvisorie) attribuite a questa ASL..

Inoltre, per quanto riguarda gli aspetti straordinari non previsti dalla richiamata D.G.R. n. 46/42, quali quelli connessi al personale reclutato per l'emergenza Covid-19, al personale stabilizzato e al personale che eserciti il diritto d'opzione previsto dalla D.G.R. n. 49/74 del 17.12.2021, sono state fornite le seguenti indicazioni:

- i posti coperti al primo gennaio non devono includere i dipendenti a tempo determinato assunti per il contrasto all'emergenza Covid-19, in quanto tale tipologia di personale è fuori dotazione organica e il relativo costo è coperto da fonti di finanziamento specifiche;

- il personale a tempo determinato assunto per attività ordinarie a copertura di posti vacanti in dotazione organica in servizio al primo gennaio deve essere incluso tra i posti coperti e, in caso di stabilizzazione, non deve essere conteggiato tra le assunzioni;

- tra le assunzioni previste devono essere incluse anche le trasformazioni delle forme contrattuali che comportino l'inserimento di personale, precedentemente fuori pianta organica, all'interno della dotazione organica stabile dell'Azienda tra cui, a titolo di esempio, la stabilizzazione a tempo indeterminato di personale precedentemente inquadrato con contratto flessibile (diverso dal contratto TD) e la stabilizzazione a tempo indeterminato, ai sensi del comma 268 della L. 234/2021, di personale assunto per il contrasto all'emergenza Covid-19;

i posti previsti per le assunzioni e/o per le cessazioni devono includere anche gli eventuali trasferimenti conseguenti all'esercizio del diritto di opzione previsto dalla D.G.R. n. 49/74 del 17.12.2021.

Come espressamente indicato nella DGR 47/42 del 22.11.2019, il PTFP deve rappresentare il fabbisogno effettivo di personale nei limiti delle risorse finanziarie effettivamente disponibili e gli schemi per la quadratura finanziaria di cui ai prospetti n. 2 (personale dipendente) e n. 4 (personale universitario) della succitata DGR devono consentire la quadratura con le corrispondenti voci inserite nel modello CE, **ovvero la voce BA2080** per il personale dipendente e le voci BA1420 + BA1810 per il personale universitario. Nel prospetto n. 2 di quadratura, oltre al costo complessivo relativo ai posti coperti al 31/12 riportato nel prospetto n. 1, dovranno essere indicati gli oneri accessori, i fondi contrattuali e le eventuali altre voci a carico del bilancio aziendale.

In relazione alle indicazioni regionali fornite per la redazione del PTFP si evidenziano le seguenti criticità:

1. L'importo finanziario utilizzabile per nuove assunzioni e quindi il limite finanziario imposto dall'Assessorato (**codice BA2080 del C.E. 2022 pari a €.121.257.681,33**) non è sufficiente ad assicurare il reclutamento del personale necessario e sufficiente a garantire l'erogazione dei servizi essenziali per la popolazione di riferimento sia a livello ospedaliero che territoriale. A questo proposito si evidenzia che l'Azienda ha proceduto ad inserire ulteriori risorse per il Piano del Fabbisogno del Personale pari ad Euro **122.952.828,33** per l'anno 2022, Euro **128.472.226,56** per l'anno 2023 ed Euro **128.133.977,93** per l'anno 2024 mediante riallocazione delle risorse assegnate.

Inoltre dovrebbe essere valutato anche l'impatto economico sui costi del personale da reclutare per rendere operative le strutture realizzate con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e sostenere specifici interventi richiesti dall'Assessorato Regionale della Sanità come, per esempio, il potenziamento delle UU.OO. di Rianimazione del Presidio Unico di Area Omogenea. La copertura di tali ulteriori costi del personale dovrebbe essere assicurata con risorse specifiche.

2. La copertura dei costi del personale transitato da ARES per funzioni riconducibili alla ASL deve essere assicurata dal trasferimento delle relative risorse finanziarie nel Bilancio aziendale e non essere indicate nel PTFP come "nuove assunzioni";

3. La quadratura dei dati contabili relativi ai costi del PTFP dovrà essere riallineata non appena verrà comunicata la costituzione dei fondi sindacali delle varie aree contrattuali. L'attuale quadratura è stata effettuata infatti utilizzando lo specifico strumento messo a disposizione dallo stesso Assessorato per il tramite della SC Programmazione e Controllo di Gestione ARES con quantificazione dei costi medi riferita ai fondi contrattuali .

Tutto ciò considerato si definisce il Piano triennale del Fabbisogno del Personale, come da allegato prospetto redatto sulla base dello schema di cui alla DGR 47/42 del 22.11.2019.