



DELIBERAZIONE N. 1601 del 21/09/2018

Tipologia: Varie senza spesa

OGGETTO: Piano dei Fabbisogni di Personale ASL BT 2018 - 2020 ex art. 6 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **ventuno** del mese di **settembre** in Andria, nella sede dell'Azienda Sanitaria Locale BT alla Via Fornaci, n. 201

Sull'argomento in oggetto, il Direttore dell' Area Personale Dott. Francesco Nitti, a seguito dell'istruttoria effettuata dal Funzionario Dott.ssa Maria Capurso sulla base della relazione formulata dal Dirigente Proponente , che con la sottoscrizione della presente proposta viene confermata, relaziona quanto appresso:

- Visto il D.Lgs 30 dicembre 1992 n. 502 e successive integrazioni e modificazioni;
- Vista la Legge Regionale 28/12/1994 n. 36;
- Vista la Legge Regionale 30/12/1994 n. 38;
- Vista la Legge Regionale 12/08/2005 n. 11;
- Vista la Legge Regionale 28/12/2006 n. 39;
- Vista la Legge Regionale 25/02/2010 n. 7;
- Vista la Deliberazione di Giunta Regionale 31/01/2018 n.114;

Il segretario attesta la regolarità formale del presente provvedimento.

PREMESSO CHE

VISTA la l. 241/1990, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi", e ss.mm.ii.;

VISTO il d.lgs 502/92, recante "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e ss.mm.ii.;

VISTO il d.lgs. n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;

VISTO il d.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

VISTA la l. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

VISTO il d.lgs. 33/2013, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

VISTI i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale del Comparto e della dirigenza SPTA, Medica e Veterinaria;

VISTA la Legge n. 161/2014;

VISTA la L. n. 208/2015, recante Legge di Stabilità per il 2016;

VISTA la DGR 161 del 29/02/2016, recante Regolamento Regionale: "Riordino Ospedaliero della Regione Puglia ai sensi del D.M.70/2015 e della Legge di stabilità 28 dicembre 2015, n.208.Modifiche e integrazione del R.R. n.14/2015";

VISTA la DGR 265 del 08/03/2016, recante Deliberazione di Giunta regionale n.161/2016 "Regolamento Regionale: "Riordino Ospedaliero della Regione Puglia ai sensi del D.M. n.70/2015 e della Legge di Stabilità 28 dicembre 2015,n. 208. Modifica e integrazione del R.R. n.14/2015". Rettifica;

VISTA la DGR 1933 del 30/11/2016 recante D.M. n. 70/2015 e Legge di stabilità 2016 – Riordino ospedaliero e rete emergenza – urgenza. Modifica e integrazione della deliberazione di Giunta regionale n. 161/2016 e n. 265/2016. Revoca della deliberazione di Giunta regionale n. 2251 del 28/10/2014;

Vista la deliberazione ASL BT n. 2631 del 15/12/2016 avente ad oggetto "Piano delle Assunzioni 2016 e Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2016/2018";

VISTA la Legge 232/2016, recante Legge di Bilancio per l'anno 2017;

VISTA la DGR 239 del 28/02/2017 Approvazione: "Regolamento Regionale: Riordino Ospedaliero della Regione Puglia ai sensi del D.M. n. 70/2015 e delle Leggi di Stabilità 2016-2017. Modifica e integrazione del R.R. n. 14/2015";

VISTO il D. LGS. 75/2017, (Decreto Madia) recante: Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

VISTO il D. Lgs. 75/2017, all'art. 20, comma 10, che ha espressamente previsto "*Per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio Sanitario Nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2018 per l'indizione delle procedure concorsuali straordinarie, al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione, e al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 1, comma 542, della legge 28 dicembre 2015, n. 208*", prevedendo la proroga alla deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28 del D. L. 31 maggio 2010, n. 78;

VISTA la Legge 205/2017, recante Legge di Bilancio per l'anno 2018;

VISTO, in particolare, l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 così come novellato dal D. Lgs. 75/2017, prevedente che:

1. "*Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, ..., in conformità al **piano triennale dei fabbisogni** ...;*

2. *"...le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter ... **il Piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, 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;***

3. *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. **Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"**;*

Tenuto conto che l'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 165/2001, novellato dal D. Lgs. 165/2001, prevede espressamente che *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti del presente articolo (Piano Triennale dei Fabbisogni) non possono assumere nuovo personale"*; in fase di prima applicazione il divieto si applica decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo ministeriali;

Visto il Decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato in GU Sezione Generale n. 173 del 27/07/2018, recante Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", che individua una metodologia operativa di orientamento, che ogni singola amministrazione adatterà, in sede applicativa, al contesto ordinamentale ed organizzativo, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

Tenuto conto che il precitato decreto, ribadisce che *il Piano del Fabbisogno di Personale è redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica e definisce le seguenti indicazioni specifiche per le Aziende ed Enti del SSN (art. 7):*

- *I piani triennali dei fabbisogni di personale devono essere compatibili con la cornice finanziaria del SSN e devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale; in particolare, l'articolo 1, comma 565 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, i cui contenuti sono confermati dall'art. 2, comma 71 della legge 23 dicembre 2009, n. 191 e s.m.i., stabilisce che gli Enti del SSN concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando misure necessarie a garantire che la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, non superi il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%;*
- *I piani triennali dei fabbisogni di personale delle Aziende e degli Enti del SSN sono approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia, anche tenuto conto della riorganizzazione della rete ospedaliera effettuata ai sensi del DM 70/2015, e successivamente adottati in via definitiva dalle Aziende ed Enti stessi. Entro 30 gg. dalla loro adozione definitiva i contenuti dei piani sono comunicati, a cura delle medesime Aziende ed Enti, tramite il sistema di cui all'art. 60 del d. lgs. 165/2001;*
- *Dal punto di vista organizzativo, i piani triennali dei fabbisogni di personale dovranno tener conto, altresì, dei processi di razionalizzazione e reingegnerizzazione realizzati, ed*

in tale contesto andranno valutati i contenuti delle competenze e funzionalità delle posizioni professionali esistenti; inoltre, a fronte della pianificazione delle attività, occorre organizzare le strutture e gli uffici aziendali in modo da accrescere l'efficienza, razionalizzare i costi e realizzare la più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili, anche tenuto conto della vigente normativa in materia di orario di lavoro del personale;

- *La definizione del piano dei fabbisogni deve fondarsi su una complessiva analisi concreta dei compiti istituzionali della Aziende in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente e professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi, e deve essere compatibile con l'equilibrio economico patrimoniale dell'azienda, nonché rispettare gli obiettivi previsti dalla normativa vigente.*

TENUTO CONTO CHE:

- con **circolare regionale prot. AOO 151 0001645 del 14/02/2017**, acquisita al prot. aziendale n. 10587 del 15/02/2017, la Regione Puglia autorizza le Aziende al reclutamento di personale, nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 2 c. 71 della L. 191/2009 s.m.i., pari ad **€ 171.552.763**;
- durante i recenti incontri che si sono tenuti presso il Dipartimento della Salute, la Regione ha chiesto a ciascuna Azienda Sanitaria di provvedere a calcolare gli importi dei rinnovi contrattuali intervenuti a partire dal 2004, sulla scorta del personale attualmente in servizio;

Sulla scorta delle indicazioni ricevute, questa Azienda ha provveduto a calcolare analiticamente, prendendo a base il personale in servizio alla data del 31/08/2018 (area contrattuale, profilo professionale, categoria), gli incrementi contrattuali determinati dalla sottoscrizione dei CCNL per le tre aree contrattuali (Dirigenza Medica Veterinaria, Dirigenza SPTA e Comparto) a partire dal 2004 ad oggi; sulla base di tale calcolo analitico, si è poi proceduto al calcolo dell'incremento medio per profilo professionale, che sviluppato in base al personale in servizio al 31/08/2018, nonché al personale che si prevede di assumere sulla base del presente piano, determina i seguenti Limiti di Spesa con aggiornamenti contrattuali ASL BT:

ANNO	LIMITE DELLA SPESA (ART. 2 C.71 DELLA L.191/2009 S.M.I.)	AGGIORNAMENTI CONTRATTUALI	LIMITE SPESA CON AGGIORNAMENTI CONTRATTUALI
2018	171.552.763	31.954.925	203.507.688
2019	171.552.763	33.233.465	204.786.228
2020	171.552.763	33.233.465	204.786.228

Analogamente a quanto effettuato per la determinazione dei rinnovi contrattuali, così come espressamente richiesto dal Dipartimento Promozione della Salute, anche la determinazione del costo per singolo profilo e categoria, è stata effettuata secondo il metodo dei **"costo medio per profilo"**, calcolato rispetto al personale in servizio alla data del 31/08/2018, escludendo da tale conteggio le voci retributive che gravano sui fondi contrattuali, il cui importo complessivo è aggiunto per intero alla spesa del personale; tale opzione è stata

ritenuta preferibile in quanto, stante l'invarianza dei fondi contrattuali (art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2017), il relativo costo non cambia in relazione al variare del numero di personale in servizio/da assumere;

TENUTO CONTO CHE:

In data 23/11/2017 si è svolta presso la sede del Ministero dell'Economia e Finanza la riunione congiunta del Tavolo Tecnico per la verifica degli adempimenti regionali con il Comitato permanente per la verifica dei LEA. In quella sede, i Ministeri affiancanti (Ministero della Salute e MEF) hanno ribadito la necessità per la Puglia, nell'ambito degli adempimenti connessi al Programma Operativo 2016 – 2018, di rivedere e sottoporre ad approvazione ministeriale il Piano regionale di Fabbisogno di personale Ospedaliero del SSR, adeguandolo –in assenza di una metodologia alternativa validata dai medesimi Ministeri- alla metodologia ministeriale di determinazione del fabbisogno condivisa in sede di Tavole ex DM 70/2015 nel Febbraio 2017;

Il Dipartimento della Promozione della Salute regionale con nota prot. n. AOO_005 n. 120 del 23/03/2018 ha inviato ai Ministeri affiancanti il Piano del Fabbisogno di personale ospedaliero "ottimale" del SSR pugliese di cui all'art. 1, comma 541 della L. n. 208/2015, elaborato, sulla scorta delle indicazioni ministeriali e distinto per profilo professionale, per ciascun ospedale e per singolo reparto;

I Ministeri affiancanti, nel verbale della riunione congiunta del Tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti regionali con il Comitato permanente per la verifica dei livelli essenziali di assistenza del 29/03/2018, hanno espresso la valutazione di propria competenza rispetto al Piano del Fabbisogno, recante indicazione dei valori di fabbisogno minimo (FTE min) e massimo (FTE max) nonché delle possibili assunzioni/stabilizzazioni a livello regionale, con riferimento al personale medico, infermieristico, ostetrico ed OSS, **di fatto contingentando, a livello regionale, la possibilità di assumere/stabilizzare il personale nella misura risultante dalle tabelle 1 e 2 del citato verbale ministeriale;**

Il Dipartimento Promozione della Salute, del Benessere Sociale e dello Sport per tutti, ha, conseguentemente, proceduto alla disaggregazione del fabbisogno regionale di personale, determinato sulla scorta delle indicazioni fornite dai Ministeri e risultanti nel verbale del 29/03/2018, per singola Azienda/Ente del SSR secondo le seguenti modalità operative:

- In relazione alle figure professionali assoggettate a verifica/contingentamento da parte dei Ministeri affiancanti (personale medico, infermieristico, ostetrico ed OSS), si è proceduto alla disaggregazione a livello aziendale del fabbisogno regionale di personale, a partire dai parametri ministeriali di FTE minimo ed FTE massimo per profilo professionale e per disciplina contenute nel verbale ministeriale del 29/03/2018 e ridistribuendo tali valori di fabbisogno in misura proporzionale all'incidenza percentuale di ciascun fabbisogno aziendale rispetto al fabbisogno regionale proposto al Ministero nel marzo 2018;
- Per le figure professionali non assoggettate a verifica/contingentamento da parte dei Ministeri affiancanti (Dirigenti Sanitari, personale della riabilitazione, tecnici sanitari ed ausiliari) per la disaggregazione a livello aziendale del fabbisogno regionale di personale, sono stati mantenuti i valori del fabbisogno di personale proposto al Ministero nel marzo 2018 con nota prot. n. AOO_005 n. 120 del 23/03/2018;

Con nota prot. n. AOO_ 183 n. 9730 del 26/06/2018, il Dipartimento Promozione della Salute, del Benessere Sociale e dello Sport per tutti, acquisita al prot. aziendale n. 40520 del 27/06/2018, ha trasmesso il prospetto relativo al fabbisogno di personale ospedaliero di ciascuna Azienda/Ente del SSR, in cui si precisa che, ai fini della definizione del Piano di fabbisogno del personale ospedaliero, ciascuna Azienda dovrà procedere come segue:

- Per il personale medico, infermieristico, ostetrico ed OSS, sarà necessario individuare – per ciascun ospedale, reparto/servizio e profilo professionale – un valore di fabbisogno compreso fra i valori FTE min ed FTE max riportati nel prospetto allegato;

- Per il restante personale ospedaliero (Dirigenti Sanitari, personale della riabilitazione, tecnici sanitari ed ausiliari) sarà necessario individuare – per ciascun ospedale, reparto/servizio e profilo professionale – un fabbisogno che si collochi entro il valore di fabbisogno indicato nel prospetto allegato, che è da intendersi quale tetto massimo per la determinazione del fabbisogno di ciascuna Azienda.

Dato atto che la Asl BT, con il presente provvedimento, sta procedendo alla definizione del Fabbisogno Ospedaliero della ASL BT, applicando la metodologia indicata nella precitata nota regionale prot. n. AOO_ 183 n. 9730 del 26/06/2018 e, nello specifico:

- Per il personale medico (distinto per disciplina di afferenza), infermieristico, ostetrico ed OSS (figure professionali soggette a verifica/contingentamento), è stato individuato – per profilo professionale, per ciascun ospedale e reparto/servizio – il valore di fabbisogno complessivamente pari al FTE max elaborato dal Ministero;
 - Relativamente al personale medico afferente a discipline per le quali il Ministero non ha fornito i parametri di riferimento FTE min ed FTE max (laboratorio analisi, medicina trasfusionale), il valore di fabbisogno è pari al fabbisogno massimo elaborato dalla Regione;
- Per il restante personale ospedaliero (Dirigenti Sanitari, personale della riabilitazione, tecnici sanitari ed ausiliari) è stato individuato – per profilo professionale, per ciascun ospedale e reparto/servizio – il valore di fabbisogno complessivamente pari al fabbisogno massimo elaborato dalla Regione;

tranne alcuni casi, specificatamente individuati, in cui, per garantire l'attività di degenza, la Direzione Strategica Aziendale ritiene necessario prevedere una dotazione di personale superiore rispetto a quella indicata dal ministero e dalla regione; di suddetti limitati casi si forniscono elementi di dettaglio nell'Allegata Relazione al Piano dei Fabbisogni di Personale ASL BT;

Tenuto conto che per consentire il rispetto dei parametri ministeriali e regionali in ambito ospedaliero, con le dovute eccezioni su esposte, è stata prevista per la quasi totalità delle unità, in presenza di un reale fabbisogno, la ricollocazione delle stesse presso l'area non ospedaliera (territorio e restanti aree aziendali).

Rilevato che, ai fini della definizione del fabbisogno territoriale di personale, occorre tener conto, oltre che delle strutture esistenti ed insistenti sul territorio allo stato attuale, anche di quanto previsto dalla DGR n. 1001/2018 recante *"Approvazione schema di regolamento Regolamento Regionale sul modello di organizzativo e di funzionamento dei Presidi Territoriali di Assistenza"* ai sensi della *Deliberazione di Giunta Regionale n. 129 del 06/02/2018 "Programma Operativo 2016 – 2018. Piano delle azioni avviate nel biennio 2016 – 2017 e delle misure da attuare nel 2018"*, in cui si declina l'offerta dei servizi all'interno dei PTA, oltre che i relativi requisiti strutturali, tecnologici ed organizzativi;

Tenuto conto infatti, che i limiti finanziari precedentemente illustrati non consentono di finanziare tutte le unità di personale necessarie anche all'attivazione delle nuove strutture **il fabbisogno di personale del Territorio e delle restanti strutture aziendali, è pertanto sostanzialmente quantificato in misura pari al personale attualmente in servizio, aumentato del personale ricollocato dalle strutture ospedaliere nonché del personale le cui procedure concorsuali sono già in corso di espletamento e comunque ritenute indispensabili per un corretto funzionamento delle strutture.**

Dato atto che, con deliberazione n. 1508 del 09/08/2018, questa Azienda ha adottato il Piano del Fabbisogno stralcio, per il triennio 2018 - 2020, relativo ai soli profili professionali interessati dal processo di stabilizzazione ex art. 20 comma 1 del D. Lgs. 75/2017;

Dato atto che, con deliberazione n. 1109/2015, questa Azienda ha indetto concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo indeterminato per diversi profili, riservato al personale di cui alla L. 68/1999; le unità di personale relative a queste procedure, in larga parte già concluse, sono state ricomprese nel presente provvedimento, pur ribadendo che la relativa spesa non concorre al limite di cui al comma 71, art. 2 della Legge n. 191/2009;

Dato atto che, nella elaborazione del presente Piano, è stato previsto, come criterio generale, la sostituzione del personale che cesserà per pensionamento nel periodo 2018 – 2020, fatte salve future specifiche valutazioni relative ad alcuni profili professionali che la Direzione potrebbe valutare di sostituire con altro profilo professionale, ritenuto più funzionale alle mutate esigenze ed all'organizzazione aziendale e di cui si terrà conto nel Piano 2019-2021;

Ritenuto di adottare il **Piano del Fabbisogno di Personale ASL BT 2018 – 2020**, come da prospetto Allegato alla presente, di cui costituisce parte integrante e sostanziale distinto per U.O., ruolo, categoria e profilo professionale, e relativo costo;

Dato atto che, al fine del calcolo della spesa di personale, per la verifica del limite di cui al comma 71, art. 2 della Legge n. 191/2009:

- Va computata la spesa per personale a t. d., co.co.pro e convenzioni e altre forme di lavoro flessibile, nonché la spesa per i direttori e per consulenze;
- Non va computata la spesa per personale appartenente alle categorie protette (L. 68/1999), come precisato da 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 assunto per l'attivazione della REMS di Spinazzola, ai sensi di quanto previsto dalla L. 9/2012, art. 3 ter, comma 5.

Dato atto che il **Piano del Fabbisogno di Personale ASL BT 2018-2020 di cui all'allegata tabella**, è compatibile con il tetto di spesa previsto dall'art. 2 comma 71 della L. 191/2009 come rappresentato nella relazione allegata al Piano dei Fabbisogni di Personale Asl BT 2018 – 2020, in allegato alla presente e di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Dato atto che nella suddetta relazione, viene fornito ulteriore dettaglio degli elementi normativi e metodologici, nonché delle valutazioni strategiche, che hanno prodotto, come risultato di sintesi, il Piano del Fabbisogno di Personale Asl BT 2018 – 2020;

Dato atto che presente deliberazione sarà trasmessa:

- alla Regione Puglia - Dipartimento per la Promozione della Salute per l'approvazione (art. 7 Decreto 8 maggio 2018) ;
- al Collegio Sindacale;
- al Presidente della Conferenza dei Sindaci della ASL BT;
- alle OO.SS. delle tre aree di contrattazione, per debito d'informazione;

Tanto premesso, si propone l'adozione dell'atto deliberativo: Piano dei Fabbisogni di Personale ASL BT 2018 - 2020 ex art. 6 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., di cui ognuno nell'ambito della propria competenza, attesta la legittimità e conformità alla vigente normativa europea, nazionale e regionale.

Il responsabile del procedimento: **F.to Dott.ssa Maria Capurso**

Il Dirigente Proponente

Il Direttore dell'Area
F.to Dott. Francesco Nitti

IL DIRETTORE GENERALE

Esaminata e fatta propria l'istruttoria e la proposta;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario per le rispettive competenze;

DELIBERA

Per i motivi in premessa specificati che si intendono integralmente riportati e approvati:

1) Approvare il **Piano del Fabbisogno di Personale ASL BT 2018 – 2020**, come da prospetto Allegato alla presente, di cui costituisce parte integrante e sostanziale, distinto per:

- Fabbisogno Ospedaliero
- Fabbisogno Territorio
- Fabbisogno Restanti Strutture

e, nell'ambito di questi, distinto per U.O., ruolo, categoria e profilo professionale, e relativo costo;

2) Approvare la **Relazione Allegata al Piano del Fabbisogno di Personale ASL BT 2018 – 2020**, allegata alla presente e di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

3) Dare atto che il **Piano del Fabbisogno di Personale ASL BT 2018-2020**, è compatibile con il tetto di spesa previsto dall'art. 2 comma 71 della L. 191/2009, nonché rispettoso del limite ex art. 9, comma 28 D. L. 78/2010 e s.m.i., come rappresentato nella relazione allegata al Piano dei Fabbisogni di Personale Asl BT 2018 – 2020;

4) Dare atto che la presente deliberazione sarà trasmessa:

- alla Regione Puglia - Dipartimento per la Promozione della Salute per l'approvazione (art. 7 Decreto 8 maggio 2018);
- al Collegio Sindacale;
- al Presidente della Conferenza dei Sindaci della ASL BT;
- alle OO.SS. delle tre aree di contrattazione, per debito d'informazione;

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Dott. Giulio Rocco Schito

IL DIRETTORE SANITARIO
F.to Dott. Vito Campanile

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Avv. Alessandro Delle Donne

IL SEGRETARIO

F.to Sig.ra Maddalena Chiapperino

<i>Spesa Prevista:</i>			
<i>Anno di Competenza:</i>	<i>Oneri</i>		
	<i>Prosecuzione:</i>	<i>Sviluppo:</i>	<i>Totale:</i>

SEGRETERIA DELIBERE

Si certifica che il presente provvedimento è stato registrato in data 21/09/2018 al n. 1601 del registro delle deliberazioni ed è stato pubblicato sul sito web aziendale ai sensi dell'art. 32, co.1, Legge n.69/2009 a decorrere dal 26/09/2018

Andria, 26/09/2018

Il Responsabile
F.to Sig.ra Maddalena Chiapperino

Proposta di liquidazione n. /

Registrazione Anno	Fornitore / Beneficiario Numero	Descrizione	Importo	Documento		Prov. Autorizz.		CIG	CUP
				Data	Numero	Num.	Anno		

Totale:

Deliberazione n. del