



Ente/Collegio: IRCCS DE BELLIS - ENTE OSPEDALIERO SPECIALIZZATO IN GASTROENTEROLOGIA "SAVERIO DE BELLIS"

Regione: Puglia

Sede: via Turi, 27 - 70013 Castellana Grotte (BA)

Verbale n. 24 del COLLEGIO SINDACALE del 26/06/2023

In data 26/06/2023 alle ore 9:30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

SALVATORE ROMANAZZI

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

LUIGI MARTELLA

Presente

Componente in rappresentanza della Regione

FRANCESCO MARIA LUIGI LANERA

Presente

Partecipa alla riunione la Sig.ra Rag. Maria Luigia Martino

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

- 1) Esame del Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2022-2024- DDG 422 del 9.6.2023;
- 2) Esame del Piano Assunzionale primo trimestre 2023;
- 3) Esame del Bilancio di Esercizio al 31.12.2022;
- 4) Monitoraggio del budget, CE al 31.03.2023;
- 5) Varie ed eventuali.

ESAME ATTI SOTTOPOSTI A CONTROLLO



ATTI ESAMINATI NEI VERBALI PRECEDENTI

Ulteriori attività del collegio

Infine il collegio procede a:

nulla

La seduta viene tolta alle ore 14:20 previa redazione, lettura e sottoscrizione del presente verbale.

Riguardo a quanto sopra, si osserva che:

Il Collegio procede con la trattazione del 1° punto all'O.d.G. "Esame del Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2022-2024-DDG 422 del 9.6.2023".

E' pervenuta al Collegio Sindacale la nota prot. n. 9586 del 12 giugno 2023 dell'IRCCS "De Bellis" di Castellana Grotte (BA) a firma del responsabile dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane dott. Michele Albino Di Lorenzo, nonché del Responsabile del Procedimento Sig. Raffaele Fortunato, ed estesa per conoscenza al Direttore Generale ed al Direttore Amministrativo. Tale nota reca ad oggetto "Trasmissione delibera n. 422 del 09/06/2023 avente ad oggetto: "Adozione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024" – Richiesta parere".

Con la nota in argomento viene richiesto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 40 – comma 1 – del D.Lgs. 165/2001, di esprimersi riguardo la certificazione in merito al rispetto dei vincoli finanziari relativamente al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024, adottato con Deliberazione n. 422 del 12 giugno 2023.

In considerazione del fatto che il Collegio Sindacale non deve limitare la sua attività al controllo di legittimità degli atti, ma deve anche esprimere una valutazione complessiva sull'andamento della gestione, sotto il profilo dell'efficienza, dell'economicità e dei risultati raggiunti, risulta ovviamente opportuno esaminare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, dal momento che lo stesso costituisce l'atto di programmazione relativo all'approvvigionamento delle risorse umane. Ciò anche in considerazione del fatto che, sempre tra i compiti del Collegio Sindacale, vi è anche quello di vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Tanto premesso, il Collegio Sindacale esamina la Deliberazione del Direttore Generale n. 422/2023 pervenuta, anzitutto con riferimento ai commi 2 e 3 dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 i cui tratti essenziali vengono qui riportati per una più agevole consultazione:

☒ comma 2:

"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano 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.

[...]

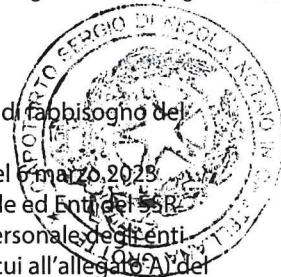
Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente."

☒ comma 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'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. [...]"

Inoltre, il rispetto dei vincoli finanziari normativamente prescritti per il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale deve essere certificato dal Collegio Sindacale, come previsto dall'art. 3 ter del D. Lgs. 502/1992, nonché dall'art. 20 del D. Lgs. 123/2011.

Il Collegio, pur avendolo già fatto in occasione dell'esame del precedente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023, esamina preliminarmente il contenuto delle deliberazioni della Giunta Regionale della Puglia n. 2416/2018 e



2452/2019 con le quali sono state adottate le linee guida regionali per la predisposizione dei Piani aziendali di fabbisogno del personale del S.S.R.

E' altresì necessario tener conto della più recente deliberazione della Giunta Regionale della Puglia n. 261 del 6 marzo 2023, avente ad oggetto "Linee guida per l'adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) Aziende ed Enti del SSR [...]", con la quale la Regione Puglia, nel recepire la metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio Sanitario Nazionale predisposta a livello nazionale in attuazione dell'art. 11 del D.L. 39/2019, di cui all'allegato A) del medesimo provvedimento, ha inoltre stabilito:

- ☒ di adottare il modello di rilevazione del PTFP di cui all'allegato B), redatto secondo la classificazione prevista nel D.M. 70/2015 e del modello HSP del D.M. 05/12/2006;
- ☒ di modificare la D.G.R. 2452/2019 nella parte relativa al rapporto percentuale massimo tra il numero del personale del ruolo amministrativo e il numero totale del personale, da intendersi dunque superata, prevedendo conseguentemente che nella determinazione del PTFP il fabbisogno del personale del ruolo amministrativo sia definito in numero adeguato rispetto alla necessità di irrobustire le strutture amministrative aziendali anche in ragione degli adempimenti correlati al PNRR ed al Piano Operativo;
- ☒ di valorizzare, negli IRCCS, le attività di ricerca correlate con il carattere scientifico di ciascun Istituto e la gestione dei relativi rapporti con il Ministero della Salute;
- ☒ di confermare, per il resto, integralmente il contenuto delle delibere della Giunta Regionale della Puglia n. 2418/2018 e n. 2452/2019.

Occorre qui richiamare anche:

- ☒ l'art. 11 del D.L. 35/2019 che ha introdotto, a decorrere dal 2019, rispetto a quanto stabilito dall'art. 2, commi 71-72-73 della Legge 191/2009 e s.m.i., nuove regole in materia di spesa per il personale per gli enti del S.S.N.;
- ☒ gli articoli 2 bis, 2 ter, 2 quater, del D.L. 18/2020 per effetto dei quali, al fine di fronteggiare l'emergenza sanitaria da COVID-19, le aziende sanitarie hanno assunto, mediante procedure concorsuali, personale sanitario;
- ☒ l'art. 20, commi 1 e 2, del D. Lgs. 75/2017 e le successive circolari del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3/2017 e n.1/2018, in materia di stabilizzazione del personale;
- ☒ l'art. 1, comma 268, lettera b), primo periodo, della Legge 234/2021 in materia di stabilizzazione del personale COVID ed il successivo documento 22/154/CR7a/C7, approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 22 luglio 2022.

L'IRCCS "De Bellis" di Castellana Grotte, con delibera 624/2022, aveva adeguato l'assetto aziendale alle contingenti logiche di sviluppo funzionale ed organizzativo, approvando il nuovo "Assetto organizzativo interno", su cui questo Collegio si è già espresso.

Si deve poi tener conto che con deliberazione della Giunta Regionale della Puglia n. 1818/2022 è stato rideterminato il tetto di spesa del personale delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Regionale; nell'occasione, è stato fissato in Euro 22.730.191,00 il tetto di spesa per l'IRCCS "De Bellis" di Castellana Grotte (BA).

E' intervenuta altresì la D.G.R. n. 640 del 10/05/2023, recante "Attuazione deliberazione di Giunta Regionale n.412 del 28/03/2023. Disposizioni in materia di personale del S.S.R. e Sanitaservice e modifica deliberazione di Giunta Regionale n. 261 del 06/03/2023", che in attuazione di quanto previsto dalla D.G.R. n. 412/2023 relativamente alla razionalizzazione ed al contenimento della spesa per il personale e alle disposizioni dettate dalla D.G.R. n. 261/2023 in materia di predisposizione dei PTFP, ha fornito le seguenti ulteriori prescrizioni:

- ☒ la necessità di dare attuazione al processo di razionalizzazione e di contenimento della spesa sanitaria in conformità con le previsioni della DGR n. 412/2023, fornendo, con l'Allegato 1) alla predetta D.G.R. 640/2023, le modalità operative che le Aziende ed Enti del SSR dovranno rispettare per tutte le procedure di reclutamento di personale;
 - ☒ l'obbligo da parte delle Aziende del SSR di predisporre trimestralmente i Piani Assunzionali, i cui schemi sono riportati nell'Allegato 1), sulla base dei quali la Giunta Regionale, effettuate le opportune verifiche, con apposito provvedimento autorizzerà le singole Aziende all'avvio delle procedure assunzionali;
 - ☒ le procedure di reclutamento ricomprese nel Piano Assunzionale ed autorizzate dalla Regione dovranno essere espletate sempre nel rispetto dei tetti di spesa assegnati con la D.G.R. 1818/2022 ed in coerenza con le unità di fabbisogno definite nei vigenti PTFP aziendali per ciascun profilo professionale e/o disciplina;
 - ☒ le Aziende in fase di definizione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale, a decorrere dal triennio 2022-2024, sempre nei limiti delle risorse assegnate, devono tener conto delle finalità previste dall'art. I, commi 4, 5 e 8 e dall'art.2, commi 1, 5 e 7 del D.L. n.34/2020 convertito in Legge 77/2020 e dal Decreto del Ministero della Salute 23/12/2022, tra le quali il rafforzamento delle Unità di Terapia Intensiva e dei reparti ad alta intensità di cure;
 - ☒ di modificare quanto disposto dalla D.G.R. 261 del 06/03/2023 in merito alla determinazione dei costi contrattuali post 2004, stabilendo, con riferimento alla predisposizione dei Piani Triennali del Fabbisogno del Personale delle Aziende e degli Enti del SSR per il triennio 2022-2024, una quota pari al -20,80% quale percentuale standard da portare in detrazione da ciascuna Azienda ed Ente del SSR dal costo complessivo del fabbisogno di personale di Comparto, e una quota pari al -17,72% quale percentuale da portare in detrazione dal costo complessivo del fabbisogno di personale dei ruoli dirigenziali.
- Quest'anno la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è interessata da alcune novità come da Determina Dirigenziale 136 del 17 maggio 2023 della Sezione Strategie e Governo dell'Offerta del Dipartimento Promozione Salute della Regione Puglia. Sono stati modificati ed integrati i modelli di predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni del



Personale aziendali approvati con la D.G.R. 261 del 6 marzo 2023, prevedendo in particolare:

- ☒ la modifica del modello di rilevazione denominato "Costi PTFP", di cui all'Allegato 2), mediante l'integrazione tra le voci di costo di quelle espressamente previste dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9 del 17/02/2006 ai fini del vincolo di spesa 2004 -1,4% e delle quote percentuali standard rideterminate con la D.G.R. 640 del 10/05/2023, pari rispettivamente al 20,80% per il personale di Comparto e -17,72% per il personale dei ruoli dirigenziali, da applicarsi in detrazione della spesa complessiva determinata da ciascuna Azienda per il Fabbisogno di Personale;
 - ☒ l'integrazione di un nuovo prospetto, di cui all'Allegato 2), per la rappresentazione in dettaglio del Fabbisogno di personale destinato alle finalità di cui al D.L. 34/2020, convertito in Legge 77/2020 e al D.M. 77/2022, tra le quali, il potenziamento delle Terapie Intensive e dei reparti ad alta densità di cure.
- In sintesi, nell'esame del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, il Collegio Sindacale deve pertanto tener conto:
- ☒ delle linee guida per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di personale delle Aziende ed enti del SSR approvate dalla Regione Puglia con la D.G.R. 261 del 06/03/2023 mediante il recepimento della "Metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio Sanitario Nazionale" secondo lo schema del Decreto Ministeriale di cui all'Intesa Conferenza Stato-Regioni Rep. Atti n.267/CSR del 21/12/2022;
 - ☒ delle modifiche apportate dalla DGR 261/2023 alla DGR 2452/2019 nella parte relativa al rapporto percentuale massimo tra il numero del personale del ruolo amministrativo e il numero totale del personale, che deve intendersi dunque superata, prevedendo conseguentemente che nella determinazione del PTFP, il fabbisogno del personale del ruolo amministrativo sia definito in numero adeguato rispetto alla necessità di irrobustire le strutture amministrative aziendali anche in ragione degli adempimenti correlati al PNRR ed al Piano Operativo;
 - ☒ delle ulteriori prescrizioni introdotte dalla DGR 640/2023 circa la previsione, in fase di definizione dei Piani del Fabbisogno di Personale e a decorrere dal triennio 2022-2024, delle finalità previste dall'art. I, commi 4, 5 e 8 e dall'art.2, commi 1, 5 e 7 del D.L. 34/2020 convertito in Legge 77/2020 e dal Decreto del Ministero della Salute 23/12/2022, tra le quali il rafforzamento delle Unità di Terapia Intensiva e dei reparti ad alta intensità di cure;
 - ☒ dei vincoli finanziari di cui all'art. 2 comma 71 della L. 23/12/2009, n. 191 e s.m.i. in merito alla riduzione della spesa del personale dell'1,4% rispetto alla spesa dell'anno 2004, così come stabiliti per questo Ente con la DGR 1818/2022 nel valore di € 22.730.191 per l'anno 2023;
 - ☒ della rideterminazione delle quote percentuali standard previste dalla DGR 640/2023, che ciascuna Azienda dovrà utilizzare per quantificare le somme da portare in detrazione rispetto al costo complessivo del fabbisogno di personale, fissate nella misura del -20,80% per il personale di Comparto e nella misura del -17,72% per il personale dei ruoli dirigenziali;
 - ☒ del vincolo di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, secondo cui la spesa del personale con contratti di lavoro flessibili e per convenzioni deve essere contenuta entro il limite del 50% di quella sostenuta nell'anno 2009 pari a 1.385.064, giusta deliberazione 429 del 03/07/2019.
- Sulla base di quanto sopra, il Collegio rileva che la valorizzazione del PTFP 2022-2024 è stata effettuata come segue:
- ☒ anno 2022 Euro 22.655.024,89
 - ☒ anno 2023 Euro 22.717.292,44
 - ☒ anno 2024 Euro 22.699.790,56

Si dà pertanto atto che detti costi, al netto degli aumenti contrattuali intervenuti dal 2004 (calcolati detraendo dal costo complessivo le percentuali standard del -20,80% per il personale di Comparto e del -17,72% per il personale delle Aree dirigenziali, stabilite dalla DGR 640/2023), del costo delle categorie protette e del costo del personale finanziato da contributi europei o da fondi destinati alla ricerca ed incrementati dei costi delle Convenzioni con altre Aziende del SSN, sono contenuti entro i limiti di spesa di cui al comma 71, art. 2 della L. 191/2006 corrispondenti alla riduzione dell'1,4% rispetto alla spesa del personale dell'anno 2004, stabilito per questo Ente con la DGR 1818/2022 nel valore di € 22.730.191. Tale vincolo di spesa deve pertanto ritenersi rispettato.

Il Collegio tuttavia sta verificando quanto personale di ditte esterne opera stabilmente nell'Istituto, con riferimento ai servizi esternalizzati (es. cassa ticket, servizio mensa, servizio di manutenzione), e tanto al fine di quantificarne i costi.

Il Collegio passa quindi alla trattazione del 2° punto all'O.d.G. "Esame del Piano Assunzionale primo trimestre 2023"

E' pervenuta al Collegio Sindacale la nota prot. n. 9783 del 14 giugno 2023, avente ad oggetto "Trasmissione Piano Assunzionale primo trimestre 2023". Con tale nota viene richiesto al Collegio di esprimere un "parere di congruità rispetto al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024".

E' da evidenziare che una simile verifica di congruità non appare chiaramente ascrivibile al perimetro di competenza del Collegio Sindacale; tuttavia, in via collaborativa, il Collegio procede all'esame del Piano Assunzionale del primo trimestre 2023 per verificarne la congruenza (rectius coerenza) rispetto al PTFP 2022-2024 di cui si è già detto nel presente verbale.

Nello specifico, per individuare correttamente un parametro rispetto al quale il Collegio deve eseguire la verifica, si può far riferimento esclusivamente ad un breve inciso presente nelle "Modalità operative" allegate alla D.G.R. 640/2023 nelle quali, al paragrafo 3 rubricato "Piano Assunzionale Aziendale", testualmente si legge che "Il Piano assunzionale, redatto secondo le modalità innanzi indicate, viene sottoposto alle verifiche di competenza del Collegio Sindacale aziendale, ai fini del rilascio del relativo parere".

Ora, posto che il Collegio ha già verificato il rispetto dei vincoli di carattere finanziario relativamente alla valorizzazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, con dettagliato esame del rispetto delle norme nel tempo stratificatesi in



materia, va evidenziato che il Piano Assunzionale Aziendale rappresenta un "di cui" rispetto al citato PTFP 2022-2024 sicché, non resta che verificare la coerenza del primo rispetto al secondo. Sentito al riguardo anche il Direttore Amministrativo per le delucidazioni del caso, nella cui email del 22/06/2023 viene confermato che "dall'analisi dei dati tutto quanto inserito nel piano assunzionale trova capienza totale nel PTFP 2022-2024", emerge che il Piano Assunzionale Aziendale del primo trimestre 2023 prevede 81 nuove assunzioni rispetto alle 66 previste come "nuovi assunti 2023". Al riguardo, si specifica che le 81 nuove assunzioni sono tutte soggette a specifica autorizzazione da parte della Giunta Regionale della Puglia, sulla base del combinato disposto delle delibere 1818/2022 e 640/2023. L'eccedenza rilevata, in sostanza, è ascrivibile a pensionamenti, procedure che non comportano ulteriori oneri a carico dell'Istituto, nonché a progressioni verticali il cui onere aggiuntivo è stato previsto nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024. Al termine dell'esame del punto precedente, il Collegio passa alla trattazione del 3° punto all'O.d.G. "Esame del Bilancio di Esercizio al 31.12.2022". Il Collegio inizia la compilazione del verbale di parere al Bilancio chiuso al 31.12.2022 ed in tal senso esamina la documentazione rassegnata ad oggi dal Direttore Generale e dall'Ufficio U.O.C. Gestioni Risorse Economico Finanziarie. Il Collegio dà atto che il verbale definitivo, a seguito della verifica della restante documentazione da ricevere, sarà redatto e rassegnato nel corso della prossima riunione del Collegio.

Per quanto concerne il punto 4 all'O.d.G. "Monitoraggio del budget, CE al 31.03.2023", il Collegio decide di rinviarlo a successiva seduta.

Passando invece alle Varie ed Eventuali il Collegio esamina due comunicazioni relative a richieste fatte dallo stesso Collegio in precedenti riunioni.

E' pervenuta al Collegio Sindacale la nota prot. n. 10232 del 23 giugno 2023 avente ad oggetto "Verbale del Collegio Sindacale n. 23 del 6 giugno 2023 – riscontro".

Tale nota riscontra la richiesta di questo Collegio, formalizzata con il citato verbale n. 23 dello scorso 6 giugno, e tendente ad avere notizie in merito ad eventuali soccombenze in giudizio che possano eventualmente aver causato esborsi rimasti a carico del bilancio dell'IRCCS "De Bellis" di Castellana Grotte (BA).

Dall'esame della nota citata e dell'acclusa documentazione, si evince che l'Istituto non ha nulla da segnalare, per il 2022, "riguardo ad altre soccombenze in giudizio a valere sul fondo per la copertura diretta dei rischi (Autoassicurazione per colpa medica) e sul fondo rischi per cause civili e oneri processuali". Da ciò deriva che non vi è stata alcuna segnalazione alla Procura della Corte dei Conti, né è stata attivata alcuna azione di rivalsa nei confronti del personale coinvolto.

Quanto, invece, al contenzioso in essere tra l'Istituto ed il dipendente Recchia, l'Ente, soccombente in primo grado, ha deliberato di procedere appellando la sentenza del Giudice del Lavoro del Tribunale di Bari n. 2556 del 27 settembre 2021. Si apprende, da quanto comunicato dall'Istituto, che sarebbe stato disposto un ulteriore rinvio con contestuale fissazione della prossima udienza al 20 novembre 2023. Il Collegio chiede fin d'ora di essere costantemente aggiornato riguardo gli sviluppi e gli esiti del contenzioso in argomento.

Il Collegio chiede poi di poter esaminare la documentazione inerente i seguenti accordi transattivi:

☒ Accordo transattivo extragiudiziale di ordinanza e di estinzione del giudizio del 12/04/2022 (delib. N. 142 del 20/04/2022) – 142; costo presunto Euro 19.000; Migliaccio Giuseppe;

☒ Determinazione transazione stragiudiziale R. G. n. 918/2019 – Tribunale di Bari (Delib. 556 del 10/11/2022) – Delib. 556; costo presunto Euro 66.180,61; Barletta Lucia.

Il Collegio riceve la nota prot. n. 517 del 26 giugno 2023 avente ad oggetto "Riscontro verbale n. 22 del 18/04/2023. Elenco atti adottati nel II semestre 2022 per somma urgenza e/o affidamento diretto". Al riguardo, il Collegio prende atto dei chiarimenti pervenuti.



ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

Nessun file allegato al documento.

FIRME DEI PRESENTI

SALVATORE ROMANAZZI

LUIGI MARTELLA

FRANCESCO MARIA LUIGI LANERA