

SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO PER LA PUGLIA

Deliberazione n.4/2005

La Sezione Regionale di controllo per la Puglia composto dai seguenti magistrati:

Dott. Domenico Zuppa	Presidente
Dott. Giuseppantonio Stanco	Consigliere
Dott. Michele Grasso	Consigliere (rel.)
Dott. Niceta Vincenzo Scurti	Consigliere

Nell'adunanza pubblica del 28 giugno 2005;

visto l'art.100, comma 2, della Costituzione;

visto il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti approvato con R.D. 12 luglio 1934, n.1214 e successive modificazioni ed integrazioni;

visto l'art. 3, commi 4, 5 ed 8, della legge 14 gennaio 1994, n.20 e successive modificazioni;

visto l'art.48, comma 7, del d.leg.vo 30 marzo 2001, n.165;

visto l'art. 7 della legge 5 giugno 2003, n.131;

visto il regolamento delle Sezioni riunite, approvato con deliberazione n.14 del 16 giugno 2000, che disciplina l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti, così come modificato dalla deliberazione delle Sezioni Riunite n.2 del 3 luglio 2003;

vista la delibera n.1 del 9 marzo 2004 della Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la quale è stato approvato il programma annuale di controllo per il 2004;

vista l'ordinanza n. 2 del 24 maggio 2005, con la quale il Presidente ha convocato, per la data odierna, la seduta pubblica della Sezione Regionale di Controllo per la Puglia, per l'approvazione della relazione riguardante "La verifica dell'andamento della spesa del personale delle Aziende sanitarie locali delle province di Brindisi, Foggia, Lecce e Taranto" es. 2000-2003.

Sono presenti:

il Vice Presidente della Giunta Regionale dott. Alessandro Frisullo;

Il Dirigente Generale dell'Asl BR/1, dott. Bruno Causo;

Il Direttore Amministrativo dell'Asl BR/1, dott. Marzano;

Il Capo Ragioneria dell'Asl BR/1, dott. Francesco De Leonardis;

Il Direttore Amministrativo dell'Asl FG/1, avv. Alfredo Iandolo;

Il Direttore Generale dell'Asl FG/2, dott. Roberto Maiorano

Il Direttore Amministrativo dell'Asl FG/2, dott.ssa Emilia Anelli;

Il Presidente del Nucleo di valutazione dell'Asl FG/2, dott. Luigi Matera;

Il componente del Nucleo di valutazione dell'Asl FG/2, dott. Pasquale Milella;

Il Commissario Straordinario dell'Asl LE/1, dott. Vincenzo Valente;

Il Direttore Generale dell'Asl LE/2, dott. Nicola Rosato;

Il Direttore Amministrativo dell'Asl LE/2, dott. Enrico Viola;

Il Direttore Amministrativo dell'Asl TA/1, dott. Guido Scoditti;

Udito il Consigliere relatore, Cons. Michele Grasso;

Uditi:

il Dirigente Generale dell'Asl BR/1, dott. Bruno Causo;

il Direttore Amministrativo dell'Asl FG/1, avv. Alfredo Iandolo;

il Commissario Straordinario dell'Asl LE/1, dott. Vincenzo Valente;

delibera

di approvare la relazione definitiva riguardante "La verifica dell'andamento della spesa del personale delle Aziende sanitarie locali delle province di Brindisi, Foggia, Lecce e Taranto" es. 2000-2003;

ordina

che copia della presente deliberazione, con l'allegata relazione, sia trasmessa al Presidente del Consiglio Regionale, al Presidente della Giunta Regionale, agli Assessori interessati

nonché ai Direttori Generali delle Aziende sanitarie locali interessate.

Dispone, infine, che ai sensi dell'art.3, comma 6, della legge n.20/94, le Amministrazioni comunichino a questa Sezione, per il tramite del servizio di supporto, le misure consequenziali adottate in ordine alle osservazioni contenute nella relazione allegata.

Così deliberato in Bari, nella Camera di Consiglio del 28 giugno 2005.

Il Presidente
Domenico ZUPPA

Il Magistrato relatore
Michele Grasso

il
Segreteria

Depositata in Segreteria
Il Direttore della
Carmela DORONZO

1 -PREMESSA.....	3
2 - METODO DI LAVORO	4
3 – LA SPESA DEL PERSONALE: PRINCIPI E RIFERIMENTI	
NORMATIVI	7
4 – AZIENDA SANITARIA LOCALE BRINDISI /1.....	14
4.1 – Dotazione organica e personale in servizio.....	14
4.2– La Dirigenza	17
4.3 – Consulenze esterne	20
4.4 – Incarichi legali.....	21
4.5 – Lavoro straordinario e missioni	22
4.6 – Nucleo di valutazione	23
4.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale.....	24
5 – AZIENDA SANITARIA LOCALE FOGGIA/1.....	25
5.1 – Dotazione organica e personale in servizio.....	25
5.2 – La Dirigenza	29
5.3 – Consulenze esterne	31
5.4 – Incarichi legali.....	31
5.5 – Lavoro straordinario e missioni	32
5.6 – Nucleo di valutazione	34
5.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale.....	34
6 – AZIENDA SANITARIA LOCALE FOGGIA/2.....	35
6.1 – Dotazione organica e personale in servizio.....	35
6.2 – La Dirigenza	37
6.3 – Consulenze esterne	39
6.4 – Incarichi legali.....	41
6.5 – Lavoro straordinario e missioni	42
6.6 – Nucleo di valutazione	43
6.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale.....	43
7 – AZIENDA SANITARIA LOCALE FOGGIA/3.....	45
7.1 – Dotazione organica e personale in servizio.....	45
7.2 – La Dirigenza	48
7.3 – Consulenze esterne	50
7.4 – Incarichi legali.....	50
7.5 – Lavoro straordinario e missioni	51
7.6 – Nucleo di valutazione	52
7.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale.....	53
8 - AZIENDA SANITARIA LOCALE LECCE/1	54
8.1 – Dotazione organica e personale in servizio.....	54
8.2 – La Dirigenza	58
8.3 – Consulenze esterne	60
8.4 – Incarichi legali.....	61
8.5 – Lavoro straordinario e missioni	63
8.6 – Nucleo di valutazione	64
8.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale.....	65
9 – AZIENDA SANITARIA LOCALE LECCE/2	66
9.1 – Dotazione organica e personale in servizio.....	66
9.2 – La Dirigenza	68
9.3 – Consulenze esterne	71
9.4 – Incarichi legali.....	71
9.5 – Lavoro straordinario e missioni	72
9.6 – Nucleo di valutazione	73
9.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale.....	74
10 – AZIENDA SANITARIA LOCALE TA/1	75
10.1 – Dotazione organica e personale in servizio.....	75

10.2 – La Dirigenza	79
10.3 – Consulenze esterne	82
10.4 – Incarichi legali.....	82
10.5 – Lavoro straordinario e missioni	83
10.6 – Nucleo di valutazione	85
10.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale	85
11 – ANALISI COMPARATIVA E CONCLUSIONI	87
11.1 - dotazioni organiche e personale in servizio.....	87
11.2 - la dirigenza	90
11.3 - consulenze esterne	90
11.4 - incarichi legali.....	91
11.5 - lavoro straordinario	92
11.6 - Nuclei di valutazione.....	94
11.7 - Collegio dei revisori e Collegio sindacale.....	94

LA VERIFICA DELL'ANDAMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DELLE AZIENDE SANITARIE LOCALI DELLE PROVINCE DI BRINDISI, FOGGIA, LECCE E TARANTO NEGLI ESERCIZI FINANZIARI 2000, 2001, 2002, 2003

1 -PREMESSA

La presente relazione è finalizzata alla verifica dell'andamento della spesa del personale delle Aziende Sanitarie Locali delle province di Foggia, Lecce, Brindisi e Taranto per il quadriennio 2000-2003. In tal modo si prosegue l'indagine che ha già interessato le Aziende Sanitarie Locali della provincia di Bari e che si concluderà con l'analisi delle Aziende Ospedaliere.

Tale verifica è l'esplicazione di un potere conferito alle Sezioni Regionali di Controllo dalla legge. Infatti, il Decreto legislativo n.165 del 30 marzo 2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze amministrazioni pubbliche", al comma 7 dell'art.48 dispone che "..... la Corte dei Conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei Conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici".

Questa norma si inserisce in un processo di riforma che ha riguardato il rapporto di lavoro e di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni finalizzato, tra l'altro, a razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli della finanza pubblica.

In tal modo, il legislatore si è prefisso l'obiettivo di ricondurre sotto controllo un capitolo della spesa pubblica che negli ultimi anni ha visto un notevole incremento con importanti ripercussioni sulla finanza pubblica.

A ciò si aggiunga l'obbligo di rispettare alcuni vincoli finanziari determinati dalla partecipazione dell'Italia all'U.E., ed imposti dal cd. Patto di Stabilità, in base al quale ciascuno Stato aderente all'Unione non deve superare il tetto fissato in sede Comunitaria relativamente al disavanzo pubblico, all'inflazione, ecc..

Da ciò la necessità di ridurre la spesa in un settore (il pubblico impiego inteso come rapporto di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni vista l'ormai parificazione tra rapporto di lavoro pubblico e rapporto di lavoro privato) che incide, in maniera, significativa sulla spesa pubblica complessiva.

2 - METODO DI LAVORO

Per la verifica dell'andamento della spesa del personale questa Sezione ha individuato nel Nucleo di valutazione l'interlocutore interno all'Amministrazione Pubblica di volta in volta interessata alla verifica. Al Nucleo è stato assegnato il compito di sovrintendere alla raccolta ed all'invio dei dati richiesti da questa Sezione del controllo.

Questi ultimi sono stati inseriti in apposite tabelle elaborate da questo Ufficio di controllo, aventi ad oggetto uno specifico insieme di informazioni sulle quali concentrare l'attenzione, al fine di compiere, dapprima, un'analisi relativa a ciascuna Azienda Sanitaria interessata alla verifica de quo, ed in seguito, un'analisi comparativa capace di individuare omogeneità e divergenze nell'ambito dei rapporti di lavoro costituiti presso ciascun ente di riferimento. I dati richiesti alle amministrazioni qui interessate, per mezzo delle tabelle sopra ricordate, concernono:

1. dotazione organica e ruolo organico;
2. dati economici relativi al personale;
3. dirigenza;
4. consulenze esterne;
5. lavoro straordinario;
6. missioni;
7. incarichi legali;

8. Collegio sindacale (e collegio dei revisori)
9. Nuclei di valutazione;

L'analisi concernente i Collegi sindacali rientra, insieme a quella relativa ai Nuclei di valutazione, nell'ambito di un primo esame su quelli che sono gli organi deputati al controllo ed alla valutazione dell'operato delle amministrazioni.

In particolare, la verifica sui Collegi sindacali ha evidenziato l'anomala situazione in cui versano tutte le aziende sanitarie locali.

Originariamente il d.lgs. del 30 dicembre 1992, n.502 prevedeva, all'art.3, il Collegio dei revisori, considerato, unitamente al Direttore Generale, quale organo delle Aziende sanitarie locali. Il comma 13, dello stesso articolo della citata legge, ne prevedeva la durata (cinque anni), la composizione (tre membri nominati dal direttore Generale e designati uno dal Ministero del Tesoro, uno dalla rappresentanza della Conferenza dei Sindaci ed uno dalla Regione, più altri due componenti, designati uno dal Ministero del Tesoro ed uno dalla Regione, per le Unità Sanitarie Locali che avessero una spesa corrente superiore ad un certo limite), nonché tutte le procedure e le competenze per la loro costituzione e funzionamento.

Il d.lgs. del 19 giugno 1999, n.229, modificando il d.lgs. n.502/92, ha sostituito il Collegio dei revisori con il Collegio sindacale i cui compiti, la cui composizione, (cinque membri nominati dal Direttore Generale e designati uno dal Ministero del Tesoro, uno dal Ministero della Salute, uno dalla rappresentanza della Conferenza dei Sindaci e due dalla Regione), la cui durata (tre anni e non più cinque), nonché i requisiti per farne parte sono diversi da quelli prima previsti per il Collegio dei revisori. La norma transitoria, di cui all'art.17 del d.lgs.229/99, ha previsto, poi, che "i Collegi sindacali siano costituiti entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto" (1/8/99) e che sino alla loro costituzione le funzioni sono svolte dal collegio dei revisori in carica.

A tutt'oggi, però, continuano a svolgere le loro funzioni in regime di prorogatio, i precedenti Collegi dei revisori già sostituiti dai Collegi sindacali. Tale situazione contrasta con la disciplina generale relativa alla proroga degli organi amministrativi, prevista dal D.L. del 16 maggio 1994, n.293, convertito con modificazioni in

legge il 15 luglio 1994, n.444. La norma, infatti, nel prevedere che gli organi amministrativi debbano essere ricostituiti entro il termine di durata di ciascuno di essi, dispone che, qualora ciò non avvenga, gli organi medesimi sono prorogati per non più di quarantacinque giorni, decorrenti dal giorno della scadenza del termine originario. Nel caso in cui il termine di proroga trascorra senza che si sia provveduto alla ricostituzione degli organi amministrativi, questi decadono, e tutti gli atti adottati dopo la scadenza del termine sono nulli.

Da quanto sopra evidenziato, la Sezione ritiene che i Collegi dei revisori non abbiano più la competenza ad esercitare il controllo sulle Aziende Sanitarie Locali, in quanto decaduti ai sensi del combinato disposto dall'art.17, del d.lgs. n.229/99 e dall'art. 6, del D.L. n.293/94, convertito in legge n.444/94.

Il legislatore stesso ha previsto che, in caso di mancata costituzione del Collegio sindacale, la Regione si sostituisca al Direttore Generale costituendo un Collegio straordinario, composto di tre membri, che rimane in carica sino all'atto di insediamento del collegio ordinario.

La verifica ha riguardato anche i Nuclei di valutazione al fine di valutarne il funzionamento, nonché l'inserimento e l'adattamento alle dinamiche proprie di ciascuna azienda sanitaria. E' interessante osservare come, spesso, i Nuclei di valutazione non valorizzino le proprie competenze ed assumano una posizione "difensiva". Difatti, ritengono loro unico compito quello relativo la valutazione dei dirigenti ed i risultati da questi raggiunti (salvo ulteriori compiti individuati dal regolamento aziendale che istituisce i Nuclei e regola il loro funzionamento), senza considerare che la legge, che assegna alla Corte dei Conti il compito di verificare la spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, individua un'ulteriore competenza che, valorizzando la loro posizione, rende i Nuclei di valutazione organi super partes all'interno delle amministrazioni con spiccate capacità di controllo e di valutazione della gestione dell'attività amministrativa. Ad oggi, comunque, è ancora forte il legame con la direzione aziendale (dei Nuclei talvolta fanno parte dirigenti interni all'amministrazione), e sovente non vi è la volontà

di sviluppare capacità critiche nei confronti dell'operato delle amministrazioni medesime.

In seguito all'invio dei dati da parte dei Nuclei di valutazione, questa Sezione ha ritenuto opportuno procedere nel modo qui di seguito indicato:

a) inizialmente si è esaminata la situazione individuale di ciascun ente coinvolto nella verifica;

b) successivamente si è proceduto alla comparazione dei dati rielaborati di ciascuna Azienda Sanitaria, per rilevarne omogeneità e incongruenze.

Preliminarmente, nei paragrafi che seguono, si esaminerà brevemente l'ordinamento degli enti oggetto della verifica ed i cambiamenti che li hanno interessati negli ultimi anni, con una veloce disamina delle fonti del diritto del lavoro nel settore sanitario.

Inoltre, si darà conto degli interventi normativi che hanno interessato il personale delle pubbliche amministrazioni e la relativa spesa, con particolare riferimento a quelli che hanno riguardato il settore sanitario.

3 – LA SPESA DEL PERSONALE: PRINCIPI E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il quadro relativo al rapporto di lavoro, oltre ad essere tutelato da molteplici disposizioni della Carta Costituzionale, trova oggi la propria fonte principale nel D.L. del 3 febbraio 1993, n.29, (con il quale è stata data attuazione alla legge delega n.421/92 che ha sancito la cd. privatizzazione del pubblico impiego, privatizzazione compiutasi in varie tappe) che disciplina, in via generale, il rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche.

I principi e le norme previsti dal Decreto di cui sopra (ora confluito nel T.U. del 30 marzo 2001, n.165), riguardano anche i rapporti di lavoro del settore sanitario ai quali, in particolare, si riferiscono alcune norme specifiche.

A questo quadro vanno poi aggiunte le fonti regolamentari, quelle pianificatorie, quelle regionali, sub-regionali, aziendali e negoziali.

Per ciò che concerne specificatamente la spesa per il personale, hanno grande rilievo i principi e gli interventi normativi relativi alle assunzioni di personale, alla mobilità, alla rideterminazione delle dotazioni organiche ed al fabbisogno di personale.

Questi interventi hanno avuto come obiettivo principale quello di ridurre la spesa per il personale, al fine di contenere una delle voci che maggiormente grava sull'indebitamento delle amministrazioni pubbliche. Ciò in un'ottica sia di risanamento finanziario interno, sia di rispetto di vincoli derivanti dalla partecipazione dell'Italia alla Comunità Europea. Le ultime leggi finanziarie hanno disposto che le Amministrazioni Pubbliche, al fine di rispettare il patto di stabilità, debbano programmare le loro politiche di assunzione riducendo la spesa per il personale e limitando il ricorso alla stipulazione di contratti al di fuori delle piante organiche, ed in particolare alle consulenze esterne. In altri termini, la consistenza e la variazione della dotazione organica deve essere effettuata previa verifica degli effettivi bisogni, curando l'attuale distribuzione delle risorse umane, attraverso l'attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale stesso.

Lo stesso contratto collettivo nazionale 1998-2001 all'art.15, comma 2 dispone che le aziende sanitarie possono indire pubblici concorsi, anche per i posti riservati ai passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore, soltanto nel caso in cui le selezioni interne abbiano avuto esito negativo, o se manchino all'interno dell'azienda le professionalità da selezionare in relazione all'attività lavorativa da esplicare.

Rilevanti sono gli interventi normativi regionali in materia di spesa del personale. La Regione Puglia, ha, infatti previsto una serie di norme che tendono a razionalizzare la spesa sanitaria ed a riorganizzare le dotazioni organiche delle aziende sanitarie a livello regionale, al fine di contenere la spesa complessiva per il personale e ridurre l'onere finanziario che grava sulla Regione.

Con la L.R. del 22 dicembre 2000, n.28, sono state introdotte importanti novità. All'art. 23 è, infatti, sancito quanto segue: "Le

dotazioni organiche delle Aziende sanitarie sono provvisoriamente rideterminate in misura pari ai posti coperti al 31 agosto 2000, nonché ai posti per i quali alla stessa data risulti in corso di espletamento un concorso o pubblicato un bando di concorso negli inquadramenti giuridici ed economici in atto. Il numero dei dipendenti in servizio presso le Aziende sanitarie, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, entro e non oltre il 31 dicembre 2001 deve risultare ridotto almeno del 2% rispetto al numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 1999. Fino all'attuazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 è fatto divieto alle Aziende sanitarie di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, nonché di procedere all'avvio di bandi concorsuali per posti resisi vacanti o che si renderanno vacanti. Dalla data di entrata in vigore della presente legge le Aziende sanitarie non possono effettuare assunzioni di personale a tempo determinato con esclusione di quelle appartenenti al ruolo sanitario. Sono portate a termine per i posti messi a concorso le procedure di assunzione di personale dei Servizi per le tossicodipendenze di tutti i ruoli purché ricompreso nella dotazione organica approvata dalla Regione. Gli oneri finanziari derivanti dalla ridefinizione delle dotazioni organiche, di cui ai commi 1 e 2, non devono comunque superare i limiti fissati dall'articolo 1, comma 9, della L. 28 dicembre 1995, n. 549."

Viene così introdotta la regola del blocco delle assunzioni fino al momento in cui non siano realizzati gli obiettivi di riduzione del personale, previsti dalla normativa regionale. Tra l'altro, quello del blocco delle assunzioni è un meccanismo adottato anche a livello nazionale, come si evince dall'art.19, comma 1, L. 488/99, che fa espresso divieto ad una serie di amministrazioni, tra le quali gli enti locali, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato qualora non abbiano rispettato il patto di stabilità interno.

La L.R. del 5 dicembre 2001, n.32, all'art.8 interviene nuovamente in materia di personale disponendo che "il numero dei dipendenti in servizio nelle aziende sanitarie, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, entro il 31 dicembre 2002 deve essere ridotto di almeno il 3% rispetto al numero dei

dipendenti in servizio al 31 dicembre 1999", richiedendo una ulteriore riduzione dell'1%, rispetto a quella già richiesta l'anno precedente (del 2%).

L'analisi è utile a chiarire alcune difficoltà sia della Regione Puglia, sia delle aziende sanitarie, nell'individuare e nel realizzare un processo di riforma di così ampio respiro.

In primis occorre ricordare la L. del 23 dicembre 2002, n.289 (legge finanziaria 2003) che ai primi tre commi dell'art.34 dispone quanto segue:

1. le amministrazioni pubbliche di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4 del D.Lgs. n.165 del 2001, provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei principi di cui all'articolo 1, comma 1, del predetto decreto legislativo;

2. in sede di applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 è assicurato il principio dell'invarianza della spesa e le dotazioni organiche rideterminate non possono comunque superare il numero dei posti di organico complessivi vigenti alla data del 29 settembre 2002;

3. sino al perfezionamento dei provvedimenti di rideterminazione di cui al comma 1, le dotazioni organiche sono provvisoriamente individuate in misura pari ai posti coperti al 31 dicembre 2002.

La Regione Puglia recependo le indicazioni fornite dalla predetta legge, nel corso di brevissimo tempo ha emanato due leggi regionali che hanno sollevato non poche problematiche.

La L.R. del 7 marzo 2003, n.4 ha disposto che le dotazioni organiche siano provvisoriamente rideterminate in base ai posti coperti al 31 dicembre 2002, nonché in base ad altri criteri sopra individuati, riproponendo un meccanismo già adoperato dallo stesso legislatore regionale con la l. n.20/00, ed in conformità a quanto disposto dalla legge nazionale n. 289/02 al comma 3 dell'art.34.

Successivamente, lo stesso legislatore regionale ha emanato la legge regionale n.19 del 25 agosto 2003 che, operando una sintesi lessicale di quanto disposto dai primi due commi dell'art.34 della L. 27 dicembre 2002, n.289, ha sancito che:

"Fermo restando il numero complessivo dei posti vigenti alla data del 29 settembre 2002 in ambito regionale e l'invarianza della

spesa relativa al personale dipendente per ciascuna azienda ospedaliera, le aziende del Servizio sanitario regionale adottano le dotazioni organiche a norma dell'art.34, commi 1 e 2, della L. 23 dicembre 2002, n.289 e delle disposizioni regionali in materia".

Questa norma, di difficile interpretazione, ha indotto il Presidente della Giunta Regionale a emanare la circolare, 15 ottobre 2003, sulla corretta ed omogenea applicazione delle disposizioni contenute nella norma.

Il primo problema concerne il significato dell'inciso "posti vigenti alla data del 29 settembre 2002": si fa riferimento ai posti realmente coperti o alla dotazione organica sussistente a tale data? Difatti, individuare una data così precisa può avere un significato se in tale momento si vuole fotografare una ben determinata situazione, quale potrebbe essere quella relativa al personale realmente in servizio in tale momento. Diversamente, se per posti vigenti si suole intendere la dotazione organica prevista a tale data, l'individuazione di quest'ultima non ha un reale significato poiché, al 29 settembre 2002, la dotazione organica è quella determinata secondo quanto disposto dalla L.R. n.28/00, calcolata in base al personale in servizio al 31 agosto 2000.

Pertanto, la dotazione organica che ciascuna azienda sanitaria rideterminerà in modo definitivo non dovrà superare il numero di posti individuati al 31/8/00, secondo quanto disposto dalla L.R. n.28/00.

In realtà, come vedremo, alla data del 29/9/02 si è provveduto a rideterminare la dotazione organica in base a modifiche intervenute dopo il 31/8/00, nonché a correzioni di errori ed omissioni relative al dato individuato alla data appena evidenziata.

Si pone poi il problema del rapporto tra la L.R. n.28/00 e la legge n.4/03, che prevede la rideterminazione, sempre provvisoria, delle dotazioni organiche, secondo gli stessi criteri indicati dalla L.R. n.28/00, ma individuando quale riferimento temporale la data del 31 dicembre 2002.

La L. n.4/03, infatti, ripropone le norma della finanziaria 2003 la quale stabilisce che, fino a quando non si procederà alla rideterminazione definitiva delle dotazioni organiche, secondo quanto disposto dai primi due commi dell'art.34 della stessa legge

finanziaria, le dotazioni organiche saranno rideterminate provvisoriamente, secondo la situazione esistente al 31/12/02 (in base ai parametri più volte ricordati).

Nel coordinamento tra le due leggi regionali si può dire che la L.r. n.4/03 regoli un aspetto della legge finanziaria 2003 relativo al periodo transitorio, che trova il suo momento finale nell'adozione definitiva delle dotazioni organiche, e che, di contro, la L.r. n.19/03 regoli un altro aspetto della legge finanziaria 2003, relativo ai parametri ed ai limiti in base ai quali rideterminare definitivamente le dotazioni organiche.

In realtà, la scelta operata dalla Regione Puglia va in senso opposto in quanto, sempre secondo quanto disposto dalla circolare sopra ricordata, "gli adempimenti relativi alle dotazioni organiche provvisorie previsti dall'art.34, commi 2 e 3, della L.R. n.4/03 sono da considerarsi superati".

Il perché del superamento della L. n.4/03 e del suo contenuto non è motivato. E' evidente la volontà della Regione Puglia di considerare le dotazioni organiche individuate al 31/8/00 sia come limite invalicabile per le rideterminazioni delle nuove dotazioni organiche definitive (mediante il rinvio operato dal riferimento alla data del 29 settembre 2002), sia come dato provvisorio vigente, in attesa dell'adozione delle dotazioni organiche definitive (sostituendosi, così, al dato rilevato al 31/12/02 secondo quanto disposto dalla legge finanziaria 2003 e dalla L.R. n.4/03).

Secondo questa Sezione di controllo un tale intento è maturato successivamente, a causa delle incertezze derivanti dalla disposizione, e sarebbe stato più opportuno che fosse esplicitato dal legislatore nella stessa L.R. n.19/03. Ciò perché, nulla disponendo questa ultima al riguardo, è possibile coordinare il combinato disposto delle due norme soprattutto mediante una interpretazione che tenga conto del collegamento e dei riferimenti fatti alla legge finanziaria 2003, che ha ispirato l'intervento del legislatore regionale (tant'è che questi ha riprodotto quasi pedissequamente il contenuto della legge 289/02, per ciò che concerne le disposizioni che qui interessano).

Inoltre, come dimostrato dal dato storico, e come vedremo nel corso della verifica, i tempi dell'adozione delle dotazioni organiche

sono sempre più lunghi di quelli previsti dalla norma e sarebbe stato opportuno riferirsi ad una dotazione organica provvisoria aggiornata secondo un riferimento temporale più, attuale quale quello indicato originariamente dalla legge n.4/03.

Tra l'altro, si pone l'anomalia di una abrogazione, relativa ad una legge regionale, che si vorrebbe attuare mediante una circolare la quale, più che esplicitare, regolamenta.

Per quanto detto, anche la disposizione concernente l'invarianza della spesa relativa al personale dipendente va riferita alla dotazione organica rideterminata al 31/8/00, poiché al 29 settembre 2002 non è possibile quantificare i costi relativi al personale dipendente, essendo ciò possibile solo al 31 dicembre e mediante il bilancio di esercizio. E' pur vero, inoltre, che ancora una volta la terminologia adoperata non è la più corretta in quanto si fa riferimento al personale dipendente e non ai posti previsti nella dotazione organica.

Sempre per ciò che concerne il costo delle dotazioni organiche, è da evidenziare che la L.r. n.19/03 ha previsto l'abolizione del blocco delle assunzioni e la possibilità per la Regione di autorizzare le aziende sanitarie ad integrare le proprie dotazioni organiche, al fine di attivare le nuove unità operative previste dal Piano di Riordino Ospedaliero, nel limite del 3% del totale della dotazione organica di ciascuna azienda, e dell'1% del monte salario determinato complessivamente su base regionale, con riferimento alla data del 31/12/99. Tra l'altro, quest'ultimo inciso (relativo al limite dell'1%) è stato abrogato dall'art.9 della legge regionale n.14 del 4 agosto 2004 che ha, inoltre, autorizzato l'Asl TA/1, in considerazione delle sue particolari condizioni strutturali, ad incrementare la propria dotazione organica fino alla concorrenza del 3 per cento, prevedendo che le relative assunzioni siano finalizzate alle nuove attivazioni previste dal piano di riordino della rete ospedaliera, nonché alle strutture di emergenza-urgenza.

4 – AZIENDA SANITARIA LOCALE BRINDISI /1

4.1 – Dotazione organica e personale in servizio

La documentazione inviata dall'Asl BR/1 e dalla Regione Puglia consente di avere un quadro completo relativamente alla dotazione organica ed al personale in servizio. Occorre sottolineare che, a partire dall'1/1/03, l'Azienda Ospedaliera "Di Summa" è stata incorporata nell'Asl BR/1, per cui i dati relativi al personale in servizio ed alle dotazioni organiche dell'Asl BR/1, con decorrenza dalla data da ultimo evidenziata, tengono conto della suddetta incorporazione.

La tabella che segue definisce la situazione relativa all'Asl BR/1, con esclusione dei dati riferiti all'Azienda Ospedaliera "Di Summa".

Costo della dotazione organica

dotazione organica	costo dot. org.	posti previsti in dot. org	costo medio
l.r. 36/94	68.054.180	3122	21.798
l.r. 28/00	50.839.898	2709	18.767
rapporto tra dot. org.	-25,29%	-13,23%	-13,91%

Come evidenziato dalla tabella, il costo della dotazione organica diminuisce sensibilmente grazie alla riduzione dei posti, a seguito della rideterminazione effettuata ai sensi della L.r. n.28/00. Difatti, il costo decresce del 25,29% mentre i posti previsti in dotazione diminuiscono del 13,23%. Allo stesso modo, si sottolinea la diminuzione, pari al 13,91%, del costo medio di ciascun posto previsto in dotazione organica.

Di seguito, invece, si evidenzia la situazione relativa all'Asl BR/1 comprensiva dei dati riferiti alla ex azienda ospedaliera.

Costo della dotazione organica (comprensiva ex A.O. Di Summa)

dotazione organica	costo dot. org.	Posti previsti in dot. org.
l.r. 36/94	123.993.989	4482
l.r. 28/00	103.760.635	4003
Dotaz. Org. al 29/9/02	77.366.398	3915

I valori ricavati dall'accorpamento delle due aziende sanitarie evidenziano alcune incongruenze. Relativamente al costo della

dotazione organica rideterminata al 31/8/00, il valore indicato nella Deliberazione del Direttore Generale n.2693/04 non coincide, se pur per poche migliaia di euro, con il valore risultante dalla somma dei costi delle due dotazioni organiche, evidenziati nelle Deliberazioni n.1099/02, relativa all'A.O. "Di Summa", e n.1208/02, relativa all'Asl BR/1.

L'Asl BR/1 ha proceduto a rideterminare sia il costo della dotazione organica, rendendo omogenei tra loro i costi delle dotazioni organiche delle due aziende sanitarie, sia il dato numerico, in quanto ha tenuto conto del Piano di riordino della rete ospedaliera e dell'Articolazione Distrettuale. L'azienda sanitaria potrà, poi, procedere all'integrazione della dotazione organica con 117 nuovi posti finalizzati al potenziamento ed all'attivazione di alcune unità operative.

Dalla Deliberazione n.2061/02 emerge l'andamento numerico del personale in servizio e la relativa spesa al 31 dicembre degli anni 1999, 2001 e 2002, come richiesto dalle leggi regionali n.28/00 e n.32/01.

Il personale a tempo indeterminato mostra nel corso del tempo riduzioni percentuali di gran lunga maggiori di quelle richieste dalle leggi regionali summenzionate (3% totale): difatti, al 31/12/01, la riduzione è pari al 4,65% mentre, al 31/12/02, la riduzione è pari al 6,24% .

Personale in servizio a tempo determinato

anno	personale in servizio t.d.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	135	135
31/12/2001	124	-8,15%
31/12/2002	151	11,85%

Diversamente, il personale a tempo determinato, se decresce dell'8,15% al 31/12/01, nel corso del 2002 aumenta dell'11,85% .

Personale in servizio complessivo

anno	personale in servizio	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	2714	2714
31/12/2001	2583	-4,83%
31/12/2002	2569	-5,34%

Complessivamente l'azienda sanitaria rispetta gli obiettivi indicati dalle leggi regionali poiché al 31/12/01 la riduzione di personale è pari al 4,83% mentre, al 31/12/02, è pari a 5,34%.

Il personale così determinato determina un costo indicato nella tabella che segue.

Costo del personale in servizio al 31 dicembre

anno	pers. in servizio al 31 dicembre	spesa pers.in servizio al 31 dicembre	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	2714	49.584.579	-
31/12/2001	2583	47.830.462	-3,54%
31/12/2002	2569	49.063.565	-1,05%

La spesa, calcolata sul personale in servizio al 31 dicembre di ciascun anno considerato, mostra una diminuzione, rispetto a quella calcolata al 31/12/99, del 3,54% al 31/12/01 e dell'1,05% al 31/12/02.

Infine, si può riportare nella tabella che segue la spesa effettivamente sostenuta dall'azienda sanitaria nel corso del quadriennio 2000-2003, come risulta dai dati di bilancio forniti dall'Ares. Da premettere che il dato riferito al 2003 non è comparabile con i precedenti in quanto, a seguito dell'incorporazione dell'Azienda Ospedaliera "Di Summa" nell'Asl BR/1, è aumentato il personale in servizio, e conseguentemente la spesa per esso sostenuta.

Spesa del personale (dato Ares)

anno	2000	2001	2002	2003
ruolo sanitario	78.752.000	83.040.000	84.702.000	135.204.000
ruolo professionale	517.000	541.000	592.000	370.000
ruolo tecnico	13.634.000	13.026.000	12.359.000	15.458.000
ruolo amministrativo	9.135.000	9.673.000	9.507.000	11.251.000
totale	102.038.000	106.280.000	107.160.000	162.283.000

La spesa sostenuta per il ruolo sanitario, che come di regola rappresenta la componente più importante della spesa complessiva, aumenta del 5,44% nel 2001 e del 2% nel 2002.

Poco rilevante la spesa relativa al ruolo professionale con valori che non raggiungono neanche l'1% della spesa complessiva. Mostra un andamento crescente nel tempo: difatti, aumenta del 4,64% nel 2001 e del 9,43% nel 2002. La spesa sostenuta per il ruolo

tecnico mostra una diminuzione sia nel 2001, per un valore pari al 4,46%, sia nel 2002, per un valore del 5,12%. Infine, la spesa relativa al ruolo amministrativo aumenta nel 2001 del 5,89% per diminuire dell'1,72% nel 2002.

La spesa totale mostra un andamento crescente nel corso del triennio: aumenta del 4,16% nel 2001 e dello 0,83% nel 2002. Secondo la relazione del nucleo di valutazione, la spesa aumenta nel 2000, rispetto al 1999, a causa dell'applicazione del rinnovo contrattuale della dirigenza medica; nel 2001 l'aumento della spesa, rispetto al 2000, è dovuto all'applicazione del rinnovo contrattuale del comparto, compresi gli oneri per il passaggio di fascia del personale appartenente alle categorie inferiori; per il 2002 la spesa è in linea con il dato 2001.

Volendo riportare il dato sopra rilevato al netto degli aumenti contrattuali, la spesa complessiva nel 2001 diminuisce del 3,54%, rispetto al dato 1999, ed aumenta nel 2002 del 2,58% rispetto al dato 2001.

4.2– La Dirigenza

Per la Dirigenza sono stati inviati i dati relativi al numero ed ai compensi percepiti da coloro che appartengono a questa qualifica.

Per il 2003 il dato comprende anche i Dirigenti dell'ex A.O. Di Summa, incorporata nell'AUSL BR/1 dall'1/1/2003, e pertanto, solo per questo anno, non sarà possibile effettuare una comparazione sui compensi complessivi percepiti dalla dirigenza. Diversamente, il dato sarà comparabile relativamente ai compensi medi percepiti da ciascun dirigente.

dirigenti

anno	Dirigenti tempo indeterminato	Dirigenti tempo determinato	Totale
2000	503	12	515
2001	501	12	513
2002	500	12	512
2003	778	12	790

Il numero dei dirigenti è costante nel corso del triennio 2000-2002 salvo aumentare nel 2003 a causa della più volte ricordata incorporazione dell'ex A.O. Di Summa.

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2000	27.505.480	4.534.214	-	1.183.353	33.223.047
2001	26.786.426	4.868.914	-	1.584.163	33.239.503
2002	25.437.945	5.777.249	1.160.973	1.942.488	34.318.655
2003(*)	40.792.035	7.283.714	-	1.978.662	50.054.411

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2001/2000	-2,61%	7,38%	-	33,87%	0,05%
2002/2001	-5,03%	18,66%	-	22,62%	3,25%

La voce relativa alle retribuzioni diminuisce del 2,61% nel 2001 e del 5,03% nel 2002.

La spesa sostenuta per l'indennità di posizione e per le altre indennità aumenta costantemente nel corso del triennio 2000-2002: rispettivamente del 7,38% e del 33,87% nel 2001 e del 18,66% e del 22,62% nel 2002. L'indennità di risultato risulta attribuita nel solo 2002.

La spesa complessiva per i compensi attribuiti alla Dirigenza aumenta nel corso del triennio: dello 0,05% nel 2001 e del 3,25% nel 2002.

Infine, comparando il dato relativo a ciascuna delle voci sopra evidenziate al numero di dirigenti in servizio presso l'Azienda sanitaria, si ricava il compenso medio di ciascun dirigente relativamente a ciascuna voce ed al dato complessivo.

Retribuzione media

anno	dirigenti	spesa retribuzione	Retribuzione media
2000	503	27.505.480	54.683
2001	501	26.786.426	53.466
2002	500	25.437.945	50.876
2003	778	40.792.035	52.432

La retribuzione media diminuisce dello 2,23% nel 2001 ed del 4,84% nel 2002, per aumentare poi del 3,06% nel 2003.

Indennità di posizione media

anno	dirigenti	Indennità di posizione	Indennità posizione media
2000	503	4.534.214	9.014
2001	501	4.868.914	9.718
2002	500	5.777.249	11.554
2003	778	7.283.714	9.362

L'indennità di posizione media mostra un andamento crescente nel corso del triennio: del 7,81% nel 2001 e del 18,89% nel 2002, mentre diminuisce del 18,97% nel 2003.

Indennità di risultato media

anno	dirigenti	Indennità di risultato	Indennità risultato media
2000	503		-
2001	501		-
2002	500	1.160.973	2.322
2003	778		-

Per l'indennità di risultato il dato si riferisce al solo 2002.

Media altre indennità

anno	dirigenti	Altre indennità	media altre indennità
2000	503	1.183.353	2.353
2001	501	1.584.163	3.162
2002	500	1.942.488	3.885
2003	778	1.978.662	2.543

La media delle altre indennità, come l'indennità di posizione, aumenta del 34,41% nel 2001 e del 22,86% nel 2002, per diminuire del 34,54% nel 2003.

Compenso medio dirigenza

anno	dirigenti	compenso complessivo	compenso complessivo medio
2000	503	33.223.047	66.050
2001	501	33.239.503	66.346
2002	500	34.318.655	68.637
2003	778	50.054.411	64.337

Il compenso medio della dirigenza aumenta nel 2001 dello 0,45% e nel 2002 del 3,45%, mentre diminuisce nel 2003 del 6,26%.

4.3 – Consulenze esterne

Relativamente alle consulenze esterne, è stata indicata la spesa sostenuta nel triennio suddivisa tra consulenze sanitarie, tecniche e amministrative. Solo per il 2003 il dato è riportato in modo complessivo.

Consulenze sanitarie

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	55	777.824
2001	59	1.138.838
2002	95	1.350.056

La spesa per consulenze sanitarie rappresenta la voce che incide maggiormente sulla spesa complessiva. Queste tendono ad aumentare in tutto il triennio, con una crescita significativa soprattutto nel 2002, con 95 consulenze rispetto alle 59 dell'anno precedente. Stesso andamento per la spesa sostenuta che aumenta del 46,41% nel 2001 e del 18,55% nel 2002.

Consulenze tecniche

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	41	453.293
2001	38	379.252
2002	36	328.463

Importante anche la spesa sostenuta per le consulenze tecniche, anche se queste diminuiscono nel corso del triennio (passando dalle 41 del 2000 alle 36 del 2002), e contestualmente diminuisce la spesa del 16,33% nel 2001 e del 13,39% nel 2002.

Consulenze amministrative

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	13	317.827
2001	12	363.199
2002	13	316.835

La spesa per consulenze amministrative presenta valori simili a quelli visti per le consulenze tecniche, anche se il numero delle stesse è inferiore a queste ultime. La spesa aumenta del 14,28% nel 2001 e diminuisce del 12,77% nel 2002.

Consulenze legali

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	-	-
2001	-	-
2002	2	27.353

Solo per l'anno 2002 sono indicate consulenze legali in numero di due per una spesa di circa 27 mila euro.

Spesa complessiva

Anno	spesa complessiva	numero incarichi	Spesa media
2000	1.548.944	109	14.210
2001	1.881.289	109	17.260
2002	2.022.707	146	13.854
2003	1.302.151	42	31.004

Complessivamente la spesa sostenuta per le consulenze esterne è abbastanza rilevante in tutto il quadriennio, con un andamento crescente fino al 2002: la spesa aumenta del 21,46% nel 2001 e del 7,52% nel 2002. Nel 2003 la spesa, pur rilevante, diminuisce del 35,62%, in corrispondenza di una rilevante diminuzione degli incarichi rispetto all'anno precedente.

4.4 – Incarichi legali

Il numero di incarichi legali conferiti non è importante nei primi tre anni, come non lo è la spesa sostenuta, anche se riferita ad acconti (in alcuni casi non sono quantificati neanche questi). Solo nel 2003 la spesa ed il numero degli incarichi sono rilevanti, anche a causa dell'incorporazione dell'azienda "Di Summa".

Gli incarichi sono suddivisa tra quelli attinenti vertenze amministrative e quelli attinenti vertenze di lavoro. Solo per il 2003 il dato è complessivo.

Incarichi legali amministrativi

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	15	45.619
2001	5	8.886
2002	1	-

Incarichi legali lavoro

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	13	25.167
2001	19	49.747
2002	18	9.990

Incarichi legali complessivi

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	28	70.786
2001	24	58.633
2002	19	9.990
2003	134	722.688

4.5 – Lavoro straordinario e missioni

Per il lavoro straordinario sono stati forniti i dati relativi alla spesa sostenuta nel corso del quadriennio nonché il numero di ore di straordinario sostenute da ciascun dipendente. Inoltre, si verificherà la situazione relativa ai dipendenti che hanno superato le 250 ore di straordinario nel corso di ciascun anno.

Da tenere presente che per il 2003 il dato è comprensivo di quelli relativi all'ex A.O. Di Summa incorporata nell'Asl BR/1 dall'1/1/2003, e pertanto non è comparabile con i dati del precedente triennio.

Lavoro straordinario

Anno	Ore totali	spesa complessiva
2000	55.997	438.547
2001	50.614	391.515
2002	38.852	499.641
2003	67.735	666.760

Come emerge dalla tabella, il numero di ore prestate decresce costantemente nel corso del triennio: del 9,61% nel 2001 e del 23,24% nel 2002. Diversamente, la spesa diminuisce nel 2001 del 10,72%, mentre aumenta del 27,62% nel 2002.

Media ore di lavoro straordinario

anno	n. ore	personale in servizio	media ore
2000	55.997	995	56
2001	50.614	950	53
2002	38.852	797	49
2003	67.735	1349	50

La media di ore di straordinario prestate da ciascun dipendente, al quale è stato richiesto la fornitura di un maggior numero di ore, è pressoché costante nel corso del tempo.

Il dato relativo al personale in servizio, che ha prestato un numero di ore superiore a 250, è rilevante in tutto l'arco di tempo considerato.

Dipendenti che hanno superato le 250 ore

anno	Dipendenti che hanno superato le 250 ore	Totale ore effettuate	Limite delle 250 ore	Maggiore numero di ore effettuate
2000	19	8.451	4.750	3.701
2001	17	7.905	4.250	3.655
2002	13	5.993	3.250	2.743
2003	42	17.466	10.500	6.966

Dalla tabella emerge che il dato è costante nel corso del tempo con l'unica differenza dell'anno 2003, per i motivi sopra evidenziati.

Anche per le missioni è stata indicata la spesa complessiva sostenuta nel triennio.

Missioni

anno	spesa
2000	749.828
2001	716.954
2002	664.744

La spesa complessiva, pur in diminuzione costante nel triennio, evidenzia valori importanti.

4.6 – Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione nel triennio 2000-2002 è composto da dirigenti appartenenti alla stessa Asl BR/1 e da un dirigente regionale. Successivamente, con Deliberazione n.95 del 16/1/03, è stato nominato un nuovo Nucleo composto da quattro componenti esterni all'azienda sanitaria.

Nucleo di valutazione

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo	spesa media per riunione
2000	7	7	61.975	8.854
2001	7	7	61.975	8.854
2002	7	7	57.843	8.263
2003	4	10	33.248	3.325

Come evidenzia la tabella, i dati sono pressoché identici in tutto il triennio. Varia esclusivamente il compenso complessivo del 2002 poiché diminuisce il compenso attribuito al componente esterno.

4.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale

Come per le altre aziende sanitarie anche nell'Asl BR/1 non è stato costituito il Collegio sindacale, a causa della mancata designazione dei componenti di spettanza regionale. Pertanto, ha operato in regime di prorogatio il Collegio dei revisori. Questo ultimo continua attualmente ad esercitare le proprie funzioni poiché, nonostante le intervenute designazioni regionali, l'iter di formazione del nuovo Collegio Sindacale non si è ancora completato, non essendo ancora pervenuta la designazione, peraltro più volte sollecitata dall'azienda, del componente di spettanza della Conferenza dei Sindaci.

Collegio dei revisori

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo
2000	5	27	51.505
2001	5	22	51.505
2002	5	25	69.216
2003	5	21	69.216

I compensi percepiti dai componenti del Collegio sono stabili negli anni 2000 e 2001 per aumentare del 25,59% nel 2002.

5 – AZIENDA SANITARIA LOCALE FOGGIA/1

5.1 – Dotazione organica e personale in servizio

L'analisi della documentazione relativa all'azienda sanitaria FG/1 evidenzia una situazione particolare, dovuta ad un diverso modo di intendere il personale in servizio ai fini del riordino richiesto dalla legge regionale n.28/00.

A tal fine saranno prese in considerazione le schede inviate dal nucleo di valutazione (che ha predisposto una serie di dati completi ed esaurienti), nonché la Deliberazione del Direttore Generale n.1184 del 14/6/02, approvata con D.G.R. n.633/03, con la quale è stata data definitivamente attuazione a quanto richiesto dalla summenzionata legge regionale.

Inoltre, l'azienda, in attuazione della legge regionale n.19/03, con Deliberazione 2335/03, modificata dalla Deliberazione 381/04, ha integrato la propria dotazione organica con 33 unità immesse nel ruolo ai sensi dell'art.34, l. 449/97. La stessa azienda, poi, è stata autorizzata dalla Regione ad integrare la propria dotazione organica nel limite dell'1% del monte salario 1999 in attuazione del Piano di Riordino Ospedaliero.

Costo della dotazione organica

dotazione organica	costo dot. org.	Andamento percentuale costo dot. Org.	costo medio	Andamento percentuale costo medio
I.r. 36/94	61.428.599		38.226	-
I.r. 28/00	60.327.859	-1,79%	44.099	15,36%
Dotaz. org. al 29/9/02	62.621.399	3,80%	44.698	1,36%

Dotazione organica

dotazione organica	posti previsti in dot. org.	Andamento percentuale posti previsti in dot. Org.
I.r. 36/94	1607	-
I.r. 28/00	1368	-14,87%
Dotaz. org. al 29/9/02	1401	2,41%

Come evidenziato dalla tabella, il costo della dotazione organica al 31/8/00 diminuisce dell'1,79%, a causa della riduzione dei posti seguita alla rideterminazione effettuata ai sensi della L.r. n.28/00: questi, infatti, decrescono del 14,87% mentre aumenta il costo

medio di ciascun posto, in conseguenza degli intervenuti aumenti contrattuali. Il costo della dotazione organica aumenta, poi, al 29/9/02, del 3,80% in conseguenza dell'immissione in ruolo del personale di cui si è detto ad inizio paragrafo.

Ma ciò che desta perplessità, considerando anche il dato relativo al personale in servizio al 31 dicembre 1999 e 2001, come indicato nella Deliberazione 1184/02, è il rilievo che nella azienda sanitaria in oggetto il personale in servizio consta di un numero di unità superiore al numero di posti previsti in dotazione organica, come emerge dalla tabella che segue.

Rapporto tra personale in servizio e dotazione organica

anno	Al 31/12/99	Al 31/12/01
Dotazione organica	1607	1368
personale in servizio	1714	1574

In realtà la risposta a tale incongruenza la si ricava dalla stessa Deliberazione, nonché dalle schede predisposte dal nucleo di valutazione. Difatti, nell'ambito del personale in servizio sono state ricomprese anche quelle unità che, in realtà, non fanno parte del personale in servizio presso l'azienda ma che svolgono compiti per l'azienda in base ad un rapporto diverso da quello di lavoro dipendente: si tratta, in particolare, di soggetti appartenenti a cooperative o soggetti che hanno stipulato con l'azienda un contratto ai sensi dell'art.7, comma 6, del D.Lgs.165. Questo modo di calcolare il personale in servizio, con la relativa spesa, che pure ha avuto l'avallo della Giunta Regionale, non si può considerare corretto poiché si riconducono alla spesa del personale voci che, in realtà, vi possono rientrare solo indirettamente. Inoltre, risulta falsato anche il programma di riduzione del personale in servizio. Le tabelle che seguono evidenziano quanto riportato, distinguendo tra i dati relativi al personale in servizio propriamente detto ed i dati relativi al personale inteso in senso lato.

Personale in servizio a tempo indeterminato

Anno	personale in servizio t.i.	andamento del personale rispetto al 31/12/99
31/12/1999	1212	-
31/12/2001	1351	11,47%
31/12/2002	1310	8,09%

La tabella evidenzia come il personale a tempo indeterminato non abbia subito riduzioni ma anzi è aumentato, rispetto al 31/12/99, dell'11,47% al 31/12/01, e dell'8,09% al 31/12/02.

Personale in servizio a tempo determinato

Anno	personale in servizio t.d.	riduzione del personale rispetto al 31/12/99
31/12/1999	175	-
31/12/2001	12	-93,14%
31/12/2002	50	-71,43%

Diversamente, sono significative le riduzioni che hanno interessato il personale a tempo determinato: questo decresce del 93,14% nel 2001 e del 71,43% nel 2002.

Totale ruoli

Anno	personale in servizio	riduzione del personale rispetto al 31/12/99
31/12/1999	1387	-
31/12/2001	1363	-1,73%
31/12/2002	1360	-1,95%

Emerge immediatamente come la riduzione di personale realizzata al 31/12/01 (pari all'1,73%) ed al 31/12/02 (pari all'1,95%), rispetto al personale in servizio al 31/12/99, non sia sufficiente a soddisfare gli obiettivi indicati dalle leggi regionali n.28/00 (riduzione del 2%) e n.32/01 (riduzione di un ulteriore 1% per un totale del 3%).

Costo personale in servizio al 31 dicembre

anno	pers. in servizio al 31 dicembre	costo pers.in servizio al 31 dicembre	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	1387	54.168.142	-
31/12/2001	1363	63.272.800	16,81%
31/12/2002	1360	63.274.290	16,81%

Il costo, calcolato sul personale in servizio al 31 dicembre di ciascun anno considerato, mostra un aumento, sia al 31/12/01 che al 31/12/02, pari al 16,81%, a causa degli aumenti contrattuali intervenuti nel corso del tempo, e quantificati in 6.045.841 euro. Diversamente il costo, al netto degli aumenti da ultimo indicati, mostrerebbe una riduzione.

Sempre relativamente al personale in servizio, calcolato al 31 dicembre di ciascun anno qui considerato, si riporta, per completezza, il dato come individuato dall'azienda sanitaria, ossia riferito al personale "allargato", ricomprensente soggetti appartenenti a cooperative o soggetti che hanno stipulato con l'azienda un contratto ai sensi dell'art.7, comma 6, del D.Lgs.165. In questo caso le riduzioni soddisferebbero gli obiettivi indicati dalle leggi regionali ma il dato così interpretato è da ritenersi non corretto.

Personale in servizio allargato

Anno	Pers. in serv.	riduzione del personale rispetto al 31/12/99
31/12/1999	1714	1714
31/12/2001	1574	-8,17%
31/12/2002	1485	-13,36%

Infine, si può riportare, nella tabella che segue, la spesa effettivamente sostenuta dall'azienda sanitaria nel corso del quadriennio 2000-2003, come individuata dai dati di bilancio forniti dall'Ares.

Spesa del personale (dato Ares)

anno	2000	2001	2002	2003
ruolo sanitario	41.871.572	44.653.813	44.349.036	44.451.000
ruolo professionale	91.042	138.312	166.764	57.000
ruolo tecnico	7.273.368	7.243.651	8.017.284	6.982.000
ruolo amministrativo	3.780.599	4.392.103	4.153.950	4.250.000
totale	53.016.581	56.427.879	56.687.033	55.740.000

La spesa sostenuta per il ruolo sanitario aumenta del 6,64% nel 2001, diminuisce, poi, dello 0,68% nel 2002 per aumentare lievemente dello 0,23% nel 2003. Quella relativa al ruolo professionale aumenta nel 2001 del 51,92%, del 20,57% nel 2002, mentre diminuisce del 65,82% nel 2003. La spesa sostenuta per il ruolo tecnico decresce dello 0,41% nel 2001, aumenta del 10,68% nel 2002 e diminuisce nuovamente del 12,91% nel 2003. Infine, la spesa relativa al ruolo amministrativo, come quella relativa al ruolo sanitario, aumenta nel 2001 del 16,17%, diminuisce nel 2002 del 5,42%, ed aumenta nuovamente nel 2003 del 2,31%.

La spesa totale mostra un andamento crescente nel corso del quadriennio 2000-2003: difatti, aumenta del 6,43% nel 2001 e dello 0,46% nel 2002. Diminuisce, invece, dell'1,67% nel 2003.

5.2 – La Dirigenza

Relativamente alla Dirigenza, di seguito si evidenzierà, da una parte il dato numerico relativo ai dirigenti in servizio in ciascun anno, e, dall'altra, i compensi agli stessi corrisposti.

Dirigenti

anno	Dirigenti tempo indeterminato	Dirigenti tempo determinato	Totale
2000	300	35	335
2001	296	29	325
2002	283	47	330
2003	284	47	331

Come si può osservare il numero di dirigenti è pressoché costante nel corso del quadriennio.

I compensi da questi percepiti sono evidenziati di seguito.

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2000	12.629.419	4.090.951	416.700	3.914.539	21.051.610
2001	12.377.447	4.009.332	408.387	3.836.439	20.631.604
2002	12.694.817	4.112.135	418.858	3.934.809	21.160.619
2003	13.230.758	4.406.251	343.988	3.945.054	21.926.051

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2001/2000	-2,00%	-2,00%	-1,99%	-2,00%	-2,00%
2002/2001	2,56%	2,56%	2,56%	2,56%	2,56%
2003/2002	4,22%	7,15%	-17,87%	0,26%	3,62%

La spesa relativa alle voci indicate nelle tabelle ha un andamento pressoché identico nel triennio 2000-2002. Difatti, per tutte le voci diminuisce del 2% nel 2001 per aumentare del 2,56% nel 2002. Per ciò che concerne il 2003, presenta un ulteriore aumento la spesa relativa alle retribuzioni, per un valore pari al 4,22%, quella relativa all'indennità di posizione, per un valore pari

al 7,15%, e quella relativa alle altre indennità, per un valore pari allo 0,26%. Decresce solo la spesa relativa all'indennità di risultato, per un valore del 17,87%. La spesa complessiva, come le altre voci, decresce del 2% nel 2001, per aumentare del 2,56% nel 2002 e del 3,62% nel 2003.

Infine, si è comparato il dato relativo alla spesa di ciascuna delle voci sopra evidenziate al numero di dirigenti in servizio presso l'Azienda sanitaria, al fine di ricavare il compenso medio di ciascun dirigente relativamente a ciascuna voce ed al dato complessivo.

Retribuzione media

anno	dirigenti	spesa retribuzione	Retribuzione media
2000	335	12.629.419	37.700
2001	325	12.377.447	38.084
2002	330	12.694.817	38.469
2003	331	13.230.758	39.972

La retribuzione media aumenta costantemente nel corso del tempo: dell'1% nel 2001 e nel 2002 e del 3,91% nel 2003.

Indennità di posizione media

anno	dirigenti	Indennità di posizione	Indennità posizione media
2000	335	4.090.951	12.212
2001	325	4.009.332	12.336
2002	330	4.112.135	12.461
2003	331	4.406.251	13.312

L'indennità di posizione media mostra per il 2001 ed il 2002 gli stessi aumenti visti per la retribuzione media (pari all'1%). Per il 2003 l'aumento è pari al 6,83%.

Indennità di risultato media

anno	dirigenti	Indennità di risultato	Indennità risultato media
2000	335	416.700	1.244
2001	325	408.387	1.257
2002	330	418.858	1.269
2003	331	343.988	1.039

Per l'indennità di risultato si evidenziano gli stessi aumenti visti per le precedenti voci, relativamente al 2001 ed al 2002. Per il 2003 si evidenzia una diminuzione pari al 18,12%.

Media altre indennità

anno	dirigenti	Altre indennità	media altre indennità
2000	335	3.914.539	11.685
2001	325	3.836.439	11.804
2002	330	3.934.809	11.924
2003	331	3.945.054	11.919

La media delle altre indennità aumenta nel 2001 e nel 2002 negli stessi termini già visti per le altre voci. Per il 2003 la diminuzione è pari allo 0,04%.

Compenso medio dirigenza

anno	dirigenti	compenso complessivo	compenso complessivo medio
2000	335	21.051.610	62.841
2001	325	20.631.604	63.482
2002	330	21.160.619	64.123
2003	331	21.926.051	66.242

Il compenso medio della dirigenza aumenta nel 2001 e nel 2002 dell'1%, mentre nel 2003 aumenta del 3,30%.

5.3 – Consulenze esterne

Relativamente alle consulenze esterne è stata indicata la spesa sostenuta nel 2001 e nel 2002 mentre non è riportato il dato relativo al 2000.

Consulenze esterne

Anno	Spesa complessiva	numero incarichi	Spesa media
2000	-	-	-
2001	435.593	11	39.599
2002	671.491	11	61.045

La spesa sostenuta per le consulenze esterne è abbastanza rilevante e mostra un andamento crescente: difatti nel 2002 aumenta del 54,16%.

5.4 – Incarichi legali

La spesa sostenuta per l'affidamento di incarichi legali è rilevante in tutto il quadriennio anche se nel corso del 2002 si

registra una diminuzione della spesa. Allo stesso modo sono numerosi gli incarichi conferiti nel corso del tempo: si va da un minimo di 184 incarichi (conferiti nel 2002) ad un massimo di 251 (conferiti nel 2000).

Incarichi legali

Anno	numero incarichi	Spesa complessiva
2000	251	695.876
2001	215	542.172
2002	184	258.242
2003	231	519.712

All'interno dell'azienda sanitaria è presente un ufficio legale composto di tre membri.

Componenti ufficio legale

anno	componenti
2000	3
2001	3
2002	3
2003	3

5.5 – Lavoro straordinario e missioni

Per il lavoro straordinario sono stati forniti i dati relativi alla spesa sostenuta nel corso del quadriennio nonché il numero di ore di straordinario sostenute da ciascun dipendente. Inoltre, si verificherà la situazione relativa ai dipendenti che hanno superato le 250 ore di straordinario nel corso di ciascun anno.

Lavoro straordinario

Anno	Ore totali	spesa complessiva
2000	87999	940.872
2001	97267	1.066.200
2002	116462	1.374.259
2003	94004	1.061.110

Come emerge dalla tabella, sia il numero di ore prestate che la spesa ad esse relativa presentano valori elevati per tutto il quadriennio: il valore più basso è quello riferito al 2000, mentre la spesa maggiore si registra nel corso del 2002.

Si può calcolare la media ore di straordinario prestato da ciascun dipendente coinvolto nel lavoro straordinario.

Media ore di lavoro straordinario

anno	n. ore	personale in servizio	media ore
2000	87999	738	119
2001	97267	757	128
2002	116462	813	143
2003	94004	726	129

La media di ore di straordinario prestate da ciascun dipendente, al quale è stato richiesto la fornitura di un maggior numero di ore, ha un andamento crescente nel triennio 2000-2002: difatti si passa dalle 119 ore del 2000 alle 143 ore del 2002. Nel 2003 le ore si riducono al valore del 2001.

Il dato relativo al personale in servizio, che ha prestato un numero di ore superiore a 250, è rilevante in tutto l'arco di tempo considerato.

Dipendenti che hanno superato le 250 ore

anno	Dipendenti che hanno superato le 250 ore	Totale ore effettuate	Limite delle 250 ore	Maggiore numero di ore effettuate
2000	65	18087	16250	1837
2001	67	21380	16750	4630
2002	135	36488	33750	2738
2003	66	25775	16500	9275

Dalla tabella emerge che il dato è importante per tutto il quadriennio ma soprattutto nel 2002, anno in cui i dipendenti che hanno superato il limite delle 250 ore è di 135 unità.

Per le missioni è stata indicata la spesa complessiva sostenuta nel quadriennio 2000-2003.

Missioni

anno	spesa
2000	286.708
2001	273.676
2002	255.891
2003	239.450

La spesa complessiva, pur in diminuzione nel corso del triennio, è rilevante per tutto il periodo considerato.

5.6 – Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione nel triennio 2000-2002 è composto da otto componenti di cui due interni all'Azienda.

Successivamente il Nucleo è stato ricostituito con cinque componenti esterni all'Azienda Sanitaria.

Nucleo di valutazione

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo	spesa media per riunione
2000	8	3	20.245	6.748
2001	8	8	30.987	3.873
2002	8	1	29.342	29.342
2003	5	6	28.349	4.725

Relativamente al numero delle riunioni, alle quali non sempre hanno partecipato tutti i componenti, rileva il dato del 2002 con una sola riunione convocata. I compensi complessivi attribuiti ai componenti aumentano dal 2000 al 2001 per rimanere omogenei nei restanti anni.

5.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale

Come per le altre aziende sanitarie, anche nell'Asl FG/1 non è stato costituito il Collegio sindacale a causa della mancata designazione dei componenti di spettanza regionale. Pertanto, ha operato in regime di prorogatio il Collegio dei revisori. Quest'ultimo è stato sostituito, a partire dal giugno 2004, dal collegio sindacale, la cui costituzione è stata resa possibile dalle intervenute designazioni regionali.

I dati che seguono si riferiscono al Collegio dei revisori operante per tutto il periodo oggetto dalla verifica.

Collegio dei revisori

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo
2000	2	38	28.973
2001	2	34	28.973
2002	2	40	28.973
2003	2	36	28.973

Il Collegio per tutto il quadriennio ha operato con solo due membri. I compensi sono stabili per tutto il periodo considerato.

6 – AZIENDA SANITARIA LOCALE FOGGIA/2

6.1 – Dotazione organica e personale in servizio

Il quadro relativo alle dotazioni organiche ed al personale in servizio emerge dalle Deliberazioni del Direttore Generale n.554 e n.555, attuative della L.r. 28/00, approvate con D.G.R. n.634 del 6/5/03, e dalla Deliberazione n.1064 del 23/11/03, attuativa della L.r. 19/03.

Costo della dotazione organica

dotazione organica	costo dot. org.	posti previsti in dot. org	costo medio
l.r. 28/00	44.454.859	1153	38.556
Dotaz. org. al 29/9/02	44.454.859	1153	38.556

La dotazione organica, rideterminata ai sensi della L.r. 28/00, è pari a 1153 posti. In seguito, interpretando letteralmente il disposto legislativo della legge nazionale n.289/02, l'azienda, con la Deliberazione 1064/03, ha proceduto a rideterminare la propria dotazione organica in 1115 posti, a seguito della riduzione del 2% del personale in servizio come richiesto dalle leggi regionali. In realtà la Regione, nell'approvare la predetta Deliberazione, ha confermato la precedente rideterminazione, pari a 1153 unità, in quanto con propria circolare ha stabilito che, per dotazione organica vigente al 29/9/02, deve intendersi quella vigente alla data del 31/8/00.

Tale dotazione potrà nel prosieguo essere incrementata di un 1%, come stabilito dalla l.r. 19/03, nonché di potenziare alcune unità operative. Tutto ciò con un costo complessivo massimo pari a 544.227 euro.

Per ciò che concerne il personale in servizio, dalle schede inviate dall'azienda, emerge l'andamento numerico dello stesso.

Personale in servizio a tempo indeterminato

anno	personale in servizio t.i.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	1.039	-
31/12/2001	1.017	-2,12%
31/12/2002	991	-4,62%

Il personale a tempo indeterminato mostra nel corso del tempo riduzioni percentuali superiori a quelle richieste dalle leggi regionali summenzionate (3% totale): difatti, al 31/12/01 la riduzione è pari al 2,12%, mentre al 31/12/02 la riduzione è pari al 4,62%.

Personale in servizio a tempo determinato

anno	personale in servizio t.d.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	94	-
31/12/2001	109	15,96%
31/12/2002	86	-8,51%

Diversamente, il personale a tempo determinato mostra un aumento sensibile, pari al 15,96% al 31/12/01, ed una riduzione dell'8,51% al 31/12/02.

Personale in servizio complessivo

anno	personale in servizio	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	1133	-
31/12/2001	1126	-0,62%
31/12/2002	1077	-4,94%

Complessivamente l'azienda sanitaria non rispetta l'obiettivo inizialmente richiesto dalla legge regionale n.28/00 poiché la riduzione, al 31/12/01, è pari allo 0,62% contro il 2% richiesto dalla norma, mentre, al 31/12/02, la riduzione è del 4,94%, superiore al 3% complessivamente richiesto dalla legge regionale n.32/01 (con un ulteriore 1% da sommare al 2% previsto dalla l.r. 28/00).

Infine, si può riportare, nella tabella che segue, la spesa effettivamente sostenuta dall'azienda sanitaria nel corso del quadriennio 2000-2003, come emerge dai dati di bilancio forniti dall'Ares.

Spesa del personale (dato Ares)

anno	2000	2001	2002	2003
ruolo sanitario	34.004.000	36.820.000	35.744.000	37.142.000
ruolo professionale	41.000	123.000	137.000	126.000
ruolo tecnico	5.385.000	5.554.000	5.503.000	5.456.000
ruolo amministrativo	4.392.000	4.454.000	4.176.000	3.946.000
totale	43.822.000	46.951.000	45.560.000	46.670.000

La spesa sostenuta per il ruolo sanitario, che risulta essere la componente più importante della spesa complessiva, aumenta dell'8,28% nel 2001, diminuisce del 2,92% nel 2002, per aumentare

nuovamente del 2,44% ne 2003. Poco rilevante la spesa relativa al ruolo professionale che, ad eccezione del 2000, si mantiene su livelli costanti. La spesa sostenuta per il ruolo tecnico aumenta del 3,14% nel 2001, mentre diminuisce dello 0,92% nel 2002 e dello 0,84% nel 2003. Infine, la spesa relativa al ruolo amministrativo aumenta dell'1,41% nel 2001, mentre diminuisce del 6,24% nel 2002 e del 5,51% nel 2003.

Complessivamente la spesa del personale aumenta del 7,14% nel 2001, a seguito dei rinnovi contrattuali, e diminuisce del 2,96% nel 2002 per aumentare nuovamente del 2,44% nel 2003.

6.2 – La Dirigenza

Relativamente alla Dirigenza di seguito si evidenzierà da una parte il dato numerico relativo ai dirigenti in servizio in ciascun anno e dall'altra i compensi agli stessi corrisposti.

Dirigenti

anno	Dirigenti tempo indeterminato	Dirigenti tempo determinato	Totale
2000	204	10	214
2001	199	10	209
2002	200	7	207
2003	202	10	212

Come si può osservare il numero di dirigenti è pressoché costante nel corso del quadriennio.

I compensi da questi percepiti sono evidenziati di seguito.

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2000	7.742.677	1.145.081	299.505	3.953.714	13.140.977
2001	7.303.298	1.420.241	945.634	4.175.927	13.845.100
2002	7.268.735	1.764.982	721.747	4.050.013	13.805.477
2003	7.626.064	1.656.870	5.600	4.887.752	14.176.286

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2001/2000	-5,67%	24,03%	215,73%	5,62%	5,36%
2002/2001	-0,47%	24,27%	-23,68%	-3,02%	-0,29%
2003/2002	4,92%	-6,13%	-99,22%	20,68%	2,69%

La voce relativa alle retribuzioni mostra un andamento decrescente nel corso del triennio 2000-2002, pari al 5,67% nel 2001 ed allo 0,47% nel 2002, mentre aumenta del 4,92% nel 2003.

Di segno opposto l'andamento dell'indennità di posizione che aumenta sia nel 2001, del 24,03%, sia nel 2002, del 24,27%, per diminuire, poi, del 6,13% nel 2003.

La voce relativa all'indennità di risultato aumenta nel 2001 del 215,73%, mentre diminuisce del 23,68% nel 2002 e del 99,62% nel 2003.

Infine la media delle altre indennità aumenta del 5,62% nel 2001, diminuisce del 3,02% nel 2002, per aumentare nuovamente del 20,68% nel 2003.

La spesa complessiva, per i compensi attribuiti alla Dirigenza, seguono l'andamento da ultimo evidenziato: difatti, aumenta del 5,36% nel 2001, decresce dello 0,29% nel 2002, per aumentare nuovamente nel 2003 del 2,69%.

Infine, si è comparato il dato relativo a ciascuna delle voci sopra evidenziate al numero di dirigenti in servizio presso l'Azienda sanitaria, al fine di ricavare il compenso medio di ciascun dirigente relativamente a ciascuna voce ed al dato complessivo.

Retribuzione media

anno	dirigenti	spesa retribuzione	Retribuzione media
2000	214	7.742.677	36.181
2001	209	7.303.298	34.944
2002	207	7.268.735	35.115
2003	212	7.626.064	35.972

La retribuzione media diminuisce del 3,42% nel 2001, ed aumenta sia nel 2002, dello 0,49%, sia nel 2003, del 2,44%.

Indennità di posizione media

anno	dirigenti	Indennità di posizione	Indennità di posizione media
2000	214	1.145.081	5.351
2001	209	1.420.241	6.795
2002	207	1.764.982	8.526
2003	212	1.656.870	7.815

L'indennità di posizione media mostra un andamento crescente nel corso del triennio: del 27% nel 2001 e del 25,47% nel 2002, mentre diminuisce dell'8,34% nel 2003.

Indennità di risultato media

anno	dirigenti	Indennità di risultato	Indennità risultato media
2000	214	299.505	1.400
2001	209	945.634	4.525
2002	207	721.747	3.487
2003	212	5.600	26

La voce relativa all'indennità di risultato media aumenta del 223,29% nel 2001, mentre diminuisce del 22,94% nel 2002 e del 99,25% nel 2003.

Media altre indennità

anno	dirigenti	Altre indennità	media ltre indennità
2000	214	3.953.714	18.475
2001	209	4.175.927	19.981
2002	207	4.050.013	19.565
2003	212	4.887.752	23.055

La media delle altre indennità aumenta dell' 8,15% nel 2001, diminuisce del 2,08% nel 2002 ed aumenta, nuovamente, del 17,84% nel 2003.

Compenso medio dirigenza

anno	dirigenti	compenso complessivo	compenso complessivo medio
2000	214	13.140.977	61.406
2001	209	13.845.100	66.244
2002	207	13.805.477	66.693
2003	212	14.176.286	66.869

Il compenso medio della dirigenza aumenta sia nel 2001, in maniera consistente, del 7,88%, sia nel 2002 e nel 2003, rispettivamente dello 0,68% e dello 0,26%.

6.3 – Consulenze esterne

Relativamente alle consulenze esterne è stata indicata la spesa sostenuta nel quadriennio suddivisa tra consulenze sanitarie,

tecniche e amministrative. Da premettere che il dato relativo al numero di consulenze affidate non è particolarmente significativo.

Consulenze sanitarie

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	13	153.669
2001	9	86.672
2002	4	87.054
2003	6	216.077

La spesa per le consulenze sanitarie incide significativamente sulla spesa complessiva in oggetto. Questa diminuisce nel 2001, in dipendenza della riduzione del numero di consulenze affidate, 43,60%, mentre rimane pressoché invariata (più 0,44%) nel 2002, nonostante il numero di consulenze diminuisca ulteriormente. Aumenta nuovamente, ed in modo considerevole, pari al 148,21%, nel 2003, pur con un numero di consulenze non rilevante.

Consulenze tecniche

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	4	272.447
2001	4	100.746
2002	4	32.718
2003	4	57.917

Importante la spesa sostenuta nel 2000 e nel 2001 per le consulenze tecniche, nonostante il numero esiguo di queste. La spesa mostra, però, un andamento decrescente: difatti, diminuisce del 63,02% nel 2001 e del 67,52% nel 2002. Aumenta del 77,02% nel 2003, anche se il valore assoluto è di molto inferiore a quello rilevato nel 2000 e nel 2001.

Consulenze amministrative

Anno	numero incarichi	spesa complessiva
2000	2	219.909
2001	2	145.455
2002	2	108.581
2003	3	166.350

La spesa per consulenze amministrative rappresenta in media, nei quattro anni, la voce più rilevante soprattutto se comparata al numero esiguo di consulenze affidate. L'andamento della spesa è

decescente dal 2000 al 2002 (con una diminuzione del 33,86% nel 2001 e del 25,35% nel 2002), con un aumento del 53,20% , nel 2003.

Spesa complessiva

Anno	spesa complessiva	numero incarichi	spesa media
2000	646.025	19	34.001
2001	332.873	15	22.192
2002	228.353	10	22.835
2003	440.344	13	33.873

Complessivamente la spesa sostenuta per le consulenze esterne è rilevante, soprattutto nel 2000 e nel 2003. Mostra un valore decrescente nel corso del 2001 (meno 48,47%) e nel 2002 (meno 31,40%), mentre aumenta del 92,83% nel 2003.

6.4 – Incarichi legali

Il numero di incarichi legali conferiti non è particolarmente rilevante, come non lo è la relativa spesa, spesso riferita ad acconti.

Incarichi legali complessivi

Anno	numero incarichi	Costi complessivi
2000	23	180.499
2001	22	217.843
2002	32	103.614
2003	16	71.578

Il numero di incarichi, costante nel 2000 e nel 2001, aumenta nel 2002, del 45,45% rispetto al 2001, anche se a questo aumento non corrisponde una crescita della spesa bensì una diminuzione della stessa del 52,44%. Nel 2003 gli incarichi si riducono a 16 e la spesa diminuisce del 30,92% rispetto all'anno precedente.

Inoltre, è presente all'interno dell'azienda un ufficio legale del quale fanno parte due dipendenti.

Componenti ufficio legale

anno	componenti
2000	2
2001	2
2002	2
2003	2

6.5 – Lavoro straordinario e missioni

Per il lavoro straordinario sono stati forniti i dati relativi alla spesa sostenuta nel corso del triennio nonché il numero di ore di straordinario effettuate da ciascun dipendente.

Lavoro straordinario

Anno	Ore totali	spesa complessiva
2000	57.400	653.438
2001	64.250	756.388
2002	76.100	890.464
2003	60.200	697.339

Come emerge dalla tabella, sia il numero di ore prestate, sia la spesa ad esse relativa subiscono un incremento costante e rilevante nel corso del triennio 2000-2002. In particolare, il numero di ore nel 2002 aumenta, rispetto al 2000, del 36,27%. La spesa, invece, aumenta del 15,76% nel 2001 e del 17,73% nel 2002. Diversamente nel 2003, sia il numero di ore, sia la spesa complessiva, diminuiscono rispettivamente del 20,89% e del 21,69%.

Si può calcolare la media di ore prestate da ciascun dipendente coinvolto nel lavoro straordinario.

Media ore di lavoro straordinario

anno	n. ore	personale in servizio	media ore
2000	57.400	635	90
2001	64.250	670	96
2002	76.100	725	105
2003	60.200	610	99

Come si vede anche la media di ore di straordinario prestate da ciascun dipendente cresce nel corso del triennio 2000-2002, con un aumento complessivo del 16,12%, mentre diminuisce del 5,71% nel 2003.

Dai dati inviati, inoltre, non risulta che i dipendenti abbiano superato le 250 ore annue di straordinario.

Per ciò che concerne la spesa per missioni questa non è incisiva, anche se tende ad aumentare nel corso del triennio 2000-2002.

Missioni

anno	spesa
2000	53.538
2001	55.521
2002	69.100

6.6 – Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione è stato costituito nel 1997. Questo era composto, inizialmente, di cinque componenti ma, a seguito di alcune dimissioni ed alla revoca dell'incarico ad un componente interno, il numero dei componenti si è ridotto a due al termine del 2002, situazione che ha determinato la ricostituzione con tre componenti del nucleo medesimo a partire dal 2003. Il compenso è calcolato in misura di 258,23 euro a riunione (salvo per il coordinatore al quale spetta un compenso pari a 361,52 euro), con esclusione dei componenti interni all'azienda sanitaria, per i quali non è previsto alcun compenso.

Nucleo di valutazione

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo	Spesa media per riunione
2000	5	5	5.165	1.033
2001	5	4	4.545	1.136
2002	4	7	5.423	775
2003	3	24	18.592	775

I compensi attribuiti nel corso del triennio 2000-2002 non sono rilevanti, a causa dell'esiguo numero di riunioni convocate. Di contro i componenti del Nuovo nucleo di valutazione percepiscono compensi medi molto più elevati in quanto si sono riuniti nel corso del 2003 ben 24 volte.

6.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale

Come per le altre aziende sanitarie, anche nell'Asl FG/2 non è stato inizialmente costituito il Collegio sindacale a causa della mancata designazione dei componenti di spettanza regionale, nonché di quello di spettanza della Rappresentanza della Conferenza dei Sindaci. Solo con Deliberazione n.1200/04,

intervenute le prescritte designazioni, è stato nominato il Collegio sindacale. Fino a tale momento, pertanto, ha operato in regime di prorogatio il Collegio dei revisori.

Collegio dei revisori

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo
2000	3	90	33.053
2001	3	72	33.053
2002	3	66	42.142
2003	3	42	42.142

I componenti sono tre e per tutti la documentazione, concernente designazioni ed autorizzazioni, è completa e regolare. I componenti del Collegio non hanno partecipato allo stesso numero di riunioni: il dato indicato in tabella si riferisce al componente che ha partecipato al maggior numero di riunioni.

7 – AZIENDA SANITARIA LOCALE FOGGIA/3

7.1 – Dotazione organica e personale in servizio

Dalle Deliberazioni dell'azienda sanitaria, dalle Delibere di Giunta Regionale e dai dati inviati dal nucleo di valutazione, emerge una certa difficoltà nel determinare la situazione relativa alle dotazioni organiche ed al personale in servizio.

Per ciò che concerne la dotazione organica, il quadro muta nel corso del tempo a causa di alcune modifiche intervenute all'interno dell'azienda sanitaria. Difatti, la dotazione organica, come rideterminata al 31/8/00 in 1518 posti, è stata in seguito integrata, per via del passaggio in ruolo di 42 unità ai sensi dell'art.34 L.449/97, per cui al 29/9/02 la dotazione organica deve di fatto essere rideterminata in 1560 posti.

In realtà, la Deliberazione del Direttore Generale n.1095/03, approvata con D.G.R. n.847/04, alla data del 29/9/02 ridetermina la dotazione organica in 1480 posti poiché, alla modifica precedentemente evidenziata, si aggiunge il trasferimento di 71 unità del personale appartenente ai Presidi multizonali di prevenzione all'ARPA, la soppressione di 9 posti vacanti dovuta alla rimozione di alcune procedure concorsuali, nonché alcuni interventi dovuti all'attuazione del Piano di riordino Ospedaliero. Di fatto, le modifiche da ultimo evidenziate sono intervenute successivamente alla data del 29/9/02, pertanto non è corretto riferire la nuova rideterminazione a questa ultima data. Si ritiene necessario adottare un provvedimento formale al fine di determinare la nuova dotazione organica, anche alla luce dell'attivazione delle nuove unità operative previste dal Piano di riordini sanitario, in attuazione della L.r. n.19/03, per un costo complessivo pari a 161.452 euro, come stabilito dalla Regione Puglia.

La tabella che segue riassume la situazione relativa alla dotazione organica.

Costo della dotazione organica

dotazione organica	costo dot. org.	Andamento percentuale costo dot. Org.	costo medio	Andamento percentuale costo medio
l.r. 36/94	51.269.816	-	28.626	-
l.r. 28/00	52.608.618	2,54%	34.657	17,40%
Dotaz. Org. al 29/9/02	52.707.780	0,19%	35.935	3,69%

dotazione organica	posti previsti in dot. org	Andamento percentuale posti previsti in dot. Org.
l.r. 36/94	1791	-
l.r. 28/00	1518	-17,98%
Dotaz. Org. al 29/9/02	1480	-2,50%

Il costo della dotazione organica, rideterminata ai sensi della L.r. 28/00, aumenta del 2,54% rispetto al costo della precedente dotazione organica nonostante la diminuzione del 17,98% dei posti previsti: ciò dipende, in parte, dagli aumenti contrattuali. In seguito alle modifiche intervenute nel corso del tempo, e sopra descritte, il costo della dotazione organica è aumentato di un ulteriore 0,19%, a fronte di una diminuzione dei posti pari al 2,50%. Tale ultimo costo potrà essere incrementato, come sopra ricordato, per una cifra pari 161.452 euro, in attuazione della L.r. 19/03.

Per ciò che concerne il personale in servizio il dato distingue tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.

Personale in servizio a tempo indeterminato

anno	personale in servizio t.i.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	1147	-
31/12/2001	1118	-2,53%
31/12/2002	1115	-2,79%

Il personale a tempo indeterminato mostra una riduzione percentuale superiore a quelle richieste dalla legge regionale 28/00: difatti, al 31/12/01 la riduzione è pari al 2,53%, mentre al 31/12/02 la riduzione è pari al 2,79% (inferiore al 3% indicato nella l.r. 32/01).

Personale in servizio a tempo determinato

anno	personale in servizio t.d.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	320	-
31/12/2001	113	-64,69%
31/12/2002	127	-60,31%

E', però, il personale a tempo determinato che mostra la diminuzione più sensibile visto che la riduzione è pari al 60% rispetto al dato rilevato al 31/12/99.

Personale in servizio complessivo

anno	personale in servizio	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	1467	-
31/12/2001	1231	-16,09%
31/12/2002	1242	-15,34%

Complessivamente l'azienda sanitaria rispetta ampiamente gli obiettivi indicati dalle leggi regionali: difatti, la riduzione al 31/12/01 è pari al 16,09%, mentre al 31/12/02 la riduzione è del 15,34%.

Infine, si può riportare nella tabella che segue la spesa effettivamente sostenuta dall'azienda sanitaria nel corso del quadriennio 2000-2003, come risulta dai dati di bilancio forniti dall'Ares.

Spesa del personale (dato Ares)

anno	2000	2001	2002	2003
ruolo sanitario	35.098.000	36.361.000	35.760.000	36.686.000
ruolo professionale	445.000	451.000	495.000	347.000
ruolo tecnico	8.003.000	6.770.000	8.065.000	6.791.000
ruolo amministrativo	8.846.000	8.466.000	8.347.000	7.547.000
totale	52.392.000	52.048.000	52.667.000	51.371.000

La spesa sostenuta per il ruolo sanitario aumenta del 3,60% nel 2001, diminuisce dell'1,65% nel 2002 ed aumenta del 2,52% nel 2003. Poco rilevante la spesa relativa al ruolo professionale che mostra un andamento crescente nel primo triennio (difatti aumenta dell'1,35% nel 2001 e del 9,76% nel 2002), per diminuire nel 2003 del 42,65%. La spesa sostenuta per il ruolo tecnico ha un andamento altalenante poiché diminuisce sensibilmente nel 2001, per un valore pari al 15,41%, aumenta del 19,13% nel 2002 e diminuisce nuovamente del 18,76% nel 2003. Infine, la spesa relativa al ruolo amministrativo decresce per tutto il quadriennio (del 4,30% nel 2001, dell'1,41% nel 2002 e del 10,60% nel 2003).

La spesa complessiva diminuisce dello 0,66% nel 2001, aumenta dell'1,18% nel 2002 e diminuisce nuovamente del 2,52% nel 2003.

7.2 – La Dirigenza

Relativamente alla Dirigenza di seguito si evidenzierà il dato numerico relativo ai dirigenti in servizio in ciascun anno ed i compensi agli stessi corrisposti.

I compensi da questi percepiti sono evidenziati di seguito.

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Totale compensi
2000	15.552.734	2.350.732	436.608	18.340.074
2001	16.744.940	2.733.929	923.314	20.402.183
2002	17.440.148	3.288.883	539.626	21.268.657
2003	15.956.269	2.164.905	504.160	18.625.335

Dirigenza:

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Totale compensi
2001/2000	7,67%	16,30%	111,47%	11,24%
2002/2001	4,15%	20,30%	-41,56%	4,25%
2003/2002	-8,51%	-34,18%	-6,57%	-12,43%

La voce relativa alle retribuzioni aumenta del 7,67% nel 2001 e del 4,15% nel 2002, per diminuire del 8,51% nel 2003. Anche la spesa sostenuta per l'indennità di posizione aumenta nel 2001 e nel 2002 (rispettivamente del 16,30% e del 20,30%), per diminuire del 34,18% nel 2003. La spesa sostenuta per l'indennità di risultato aumenta dell'111,47% nel 2001, per diminuire del 41,56% nel 2002 e del 6,57% nel 2003.

La spesa complessiva per i compensi attribuiti alla Dirigenza aumenta nel 2001 dell'11,24% e nel 2002 del 4,25%, per diminuire del 12,43% nel 2003.

Infine, comparando il dato relativo a ciascuna delle voci sopra evidenziate al numero di dirigenti in servizio presso l'Azienda sanitaria, si ricava il compenso medio di ciascun dirigente relativamente a ciascuna voce ed al dato complessivo.

Retribuzione media

anno	dirigenti	spesa retribuzione	Retribuzione media
2000	210	15.552.734	74.061
2001	211	16.744.940	79.360
2002	234	17.440.148	74.531
2003	243	15.956.269	87.649

La retribuzione media aumenta per tutto il quadriennio: del 7,67% nel 2001, del 4,15% nel 2002 e del 22,12% nel 2003.

Indennità di posizione media:

anno	dirigenti	Indennità di posizione	Indennità posizione media
2000	210	2.350.732	11.194
2001	211	2.733.929	12.957
2002	234	3.288.883	14.055
2003	243	2.164.905	13.993

Anche i compensi medi relativi all'indennità di posizione hanno un andamento crescente nel corso del quadriennio: del 16,30% nel 2001, del 20,30% nel 2002 e del 3,39% nel 2003.

Indennità di risultato media

anno	dirigenti	Indennità di risultato	Indennità risultato media
2000	210	436.608	2.079
2001	211	923.314	4.376
2002	234	539.626	2.306
2003	243	504.160	2.677

La voce relativa all'indennità di risultato media aumenta del 111,47% nel 2001, decresce del 41,56% nel 2002, per aumentare nuovamente del 20,54% nel 2003.

Compenso medio dirigenza

anno	dirigenti	Compenso complessivo	compenso complessivo medio
2000	210	18.340.074	87.334
2001	211	20.402.183	96.693
2002	234	21.268.657	90.892
2003	243	18.625.335	104.319

Il compenso medio della dirigenza aumenta per tutto il quadriennio: dell'11,24% nel 2001, del 4,25% nel 2002 e del 19,19% nel 2003.

7.3 – Consulenze esterne

Relativamente alle consulenze esterne è stata indicata la spesa sostenuta nel quadriennio. Da premettere che il dato relativo al numero di consulenze affidate non è particolarmente significativo.

Spesa complessiva

Anno	Spesa complessiva	numero incarichi	Spesa media
2000	581.480	-	
2001	1.084.929	7	154.990
2002	915.076	8	114.385
2003	966.904	11	87.900

Complessivamente la spesa sostenuta per le consulenze esterne è molto rilevante, soprattutto nell'ultimo triennio. Aumenta dell'86,58% nel 2001, diminuisce del 15,56% nel 2002, mentre aumenta del 5,66% nel 2003.

7.4 – Incarichi legali

La spesa sostenuta per l'affidamento di incarichi legali è rilevante soprattutto nel 2000, mentre mostra valori più contenuti nei restanti anni. Difatti, la spesa si riduce sensibilmente nel corso del 2001 e del 2002 (rispettivamente del 76,29% e del 38,59%) per rimanere stabile nel corso del 2003, in coincidenza con la diminuzione degli incarichi conferiti che passano da 111, nel 2000, a 53, nel 2003.

Incarichi legali

Anno	numero incarichi	Spesa complessiva
2000	111	247.109
2001	58	58.595
2002	52	35.985
2003	53	49.000

All'interno dell'azienda sanitaria è presente un ufficio legale composto di quattro membri, di cui uno è avvocato dirigente responsabile della struttura medesima.

Componenti ufficio legale

anno	componenti
2000	4
2001	4
2002	4
2003	4

7.5 – Lavoro straordinario e missioni

Per il lavoro straordinario sono stati forniti i dati relativi alla spesa sostenuta nel corso del quadriennio nonché il numero di ore di straordinario sostenute da ciascun dipendente. Inoltre, si verificherà la situazione relativa ai dipendenti che hanno superato le 250 ore di straordinario nel corso di ciascun anno.

Lavoro straordinario

Anno	Ore totali	Spesa complessiva
2000	70320	767.747
2001	90863	928.699
2002	79733	894.723
2003	83861	957.092

Come emerge dalla tabella, sia il numero di ore prestate, sia la spesa ad esse relativa, presentano valori elevati per tutto il quadriennio: il valore più basso è quello riferito al 2000 mentre la spesa maggiore si registra nel corso del 2003.

Si può calcolare la media di ore prestate da ciascun dipendente coinvolto nel lavoro straordinario.

Media ore di lavoro straordinario

anno	n. ore	personale in servizio	media ore
2000	70320	742	95
2001	90863	663	137
2002	79733	590	135
2003	83861	583	144

La media di ore di straordinario prestate da ciascun dipendente, al quale è stato richiesto la fornitura di un maggior numero di ore, ha un andamento crescente: difatti, si passa dalle 95 ore del 2000 alle 144 ore del 2003.

Il dato relativo al personale in servizio, che ha prestato un numero di ore superiore a 250, è rilevante in tutto l'arco di tempo considerato.

Dipendenti che hanno superato le 250 ore

anno	Dipendenti che hanno superato le 250 ore	Totale ore effettuate	Limite delle 250 ore	Maggiore numero di ore effettuate
2000	68	30191	17000	13191
2001	111	50568	27750	22818
2002	92	39519	23000	16519
2003	114	49351	28500	20851

Dalla tabella emerge che solo il 2000 presenta un valore leggermente inferiore a quello riscontrato negli altri anni.

Per le missioni è stata indicata la spesa complessiva sostenuta nel triennio 2000-2002.

Missioni

anno	spesa
2000	749.828
2001	716.954
2002	664.744

La spesa complessiva, pur in diminuzione costante nel triennio, evidenzia valori particolarmente rilevanti.

7.6 – Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione è composto esclusivamente da personale interno all'azienda sanitaria. Nell'anno 2000 ha operato con nove componenti e tale composizione è rimasta immutata fino al 28/6/01. In tale data si è proceduto alla costituzione, da parte del Commissario straordinario, di un nuovo Nucleo di valutazione che però non si è mai riunito, e, pertanto, i componenti non hanno mai percepito alcun compenso. In seguito, il 26/9/02, il Direttore Generale dell'azienda sanitaria, ha costituito il nuovo Nucleo di valutazione composto di cinque membri tutti interni all'azienda. Tale Nucleo ha operato nel corso del 2003. Dal 2004 opera un nuovo Nucleo di valutazione composto di tre membri esterni all'azienda.

Nucleo di valutazione

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo	Spesa media per riunione
2000	9	9	36.387	4.043
2001	9	4	18.283	4.571
2002	5	8	5.400	675
2003	5	18	19.800	1.100

La spesa complessiva decresce nel corso del triennio 2000-2002 in conseguenza delle vicende che hanno interessato l'azienda sanitaria sopra evidenziate. Nel 2003 la spesa per i compensi aumenta in virtù della piena funzionalità del Nucleo di valutazione.

7.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale

Come per le altre aziende sanitarie anche nell'Asl FG/3, nel periodo oggetto della verifica, non è stato costituito il Collegio sindacale a causa della mancata designazione dei componenti di spettanza regionale; pertanto ha operato in regime di prorogatio il Collegio dei revisori composto da cinque membri. Successivamente, avendo la Regione provveduto alla designazione dei componenti di propria spettanza, il Direttore Generale, con Deliberazione n.1 del 4/5/05, ha provveduto a costituire il collegio sindacale.

Qui di seguito si evidenziano i dati relativi al Collegio dei revisori precedentemente costituito la cui composizione è risultata regolare.

Collegio dei revisori

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo
2000	5	10	58.339
2001	5	13	53.354
2002	5	15	67.874
2003	5	14	82.312

8 - AZIENDA SANITARIA LOCALE LECCE/1

8.1 – Dotazione organica e personale in servizio

Dall'esame della documentazione dell'Asl LE/1, relativamente alla dotazione organica dell'azienda, sono emerse alcune anomalie. Difatti, il Direttore Generale, con Deliberazione 5487/02, revoca le precedenti Deliberazioni attuative di quanto richiesto dalla legge regionale n.28/00 (oggetto di richiesta di chiarimenti da parte della Giunta Regionale) e procede ad una nuova rideterminazione della dotazione organica al 31/8/00. Le anomalie riscontrate sono le seguenti:

a) la mancata determinazione della dotazione organica prevista dall'art.30 della l.r. n.36/94. La Deliberazione che provvedeva a quanto richiesto dalla citata legge regionale, è stata restituita all'azienda sanitaria dalla Giunta Regionale, in quanto superata dall'entrata in vigore della l.r. n.28/00;

b) il diverso dato numerico, relativo alla dotazione organica rideterminata al 31/8/00, indicato nella D.G.R. n.597/03, con cui è stata approvata la rideterminazione medesima, dato che coincide con il personale in servizio dell'azienda. Di tale incongruenza, mai sanata, la stessa Regione Puglia ne prende atto nella D.G.R. n.619/04.

Successivamente l'Asl LE/1 ha emanato la Deliberazione n.4302/03, approvata con D.G.R. n.619/04, con la quale si è dato applicazione alla legge nazionale 289/02 ed alla legge regionale n.19/03. Come evidenziato per le altre aziende sanitarie, anche per l'azienda in oggetto si parla impropriamente di dotazione organica al 29/9/02 il cui dato numerico, a causa di modifiche intervenute nel corso del tempo (meno 71 posti trasferiti all'ARPA, più 52 nuovi posti corrispondenti al personale sanitario prevista dall'art.34 della l. 449/97, più 22 posti istituiti per il servizio Emergenza – Urgenza) è diverso da quello rideterminato al 31/8/00. In realtà, come indicato nel paragrafo relativo alla normativa in tema di personale in servizio e dotazioni organiche, sia la legge 289/02, sia la legge regionale 28/00, fanno riferimento al 31/8/00 per ciò che concerne

la rideterminazione delle dotazioni organiche. Pertanto, sarà necessaria una nuova Deliberazione che approvi la nuova dotazione organica, anche alla luce delle modiche che saranno apportate sulla base della L.r. 19/03, che prevede la possibilità per le aziende sanitarie di integrare le proprie dotazioni organiche nei limiti indicati dalla summenzionata legge.

Nello specifico, l'Asl LE/1 è stata autorizzata ad integrare la propria dotazione organica per numero di posti che comporti una spesa massima di 2.040.643 di euro.

Infine, nell'Asl LE/1 si riscontra la medesima situazione vista relativamente all'Asl BR/1: difatti, a partire dall'1/1/03, nell'azienda in oggetto è stata incorporata l'A.O. "V. Fazzi" con il conseguente mutamento dei dati numerici ed economici relativamente a dotazione organica e personale in servizio. Pertanto, anche in questo caso, si analizzerà prima il dato al netto delle modifiche derivanti dalla suddetta incorporazione, ed in seguito si evidenzierà il dato come risultante dalla incorporazione dell'A.O. "V. Fazzi".

Costo della dotazione organica

dotazione organica	costo dot. org.	posti previsti in dot. org	costo medio
l. 537/93	174.759.805	4756	36.745
l.r. 28/00	174.748.418	3696	47.280
rapporto tra dot. org.	-0,01%	-22,29%	28,67%

Mancando il dato relativo alla dotazione organica determinata ai sensi della L.r. 36/94, si è evidenziato il dato relativo alla dotazione organica determinata ai sensi della l. 537/93. Rispetto a questa, il costo della dotazione organica come rideterminata ai sensi della L.r. 28/00, diminuisce solo dello 0,01%, nonostante il numero dei posti diminuisca del 22,29%. Ciò è una conseguenza degli aumenti contrattuali che determinano un aumento del 28,67% del costo medio di ciascun posto previsto in dotazione organica.

Di seguito, invece, si evidenzia la situazione relativa all'Asl Le/1 comprensiva dei dati riferiti alla summenzionata azienda ospedaliera e delle modifiche evidenziate ad inizio paragrafo.

Costo dotazione organica

dotazione organica	costo dot. org.	Posti previsti in dot. org.
I.r. 28/00	206.982.189	5280
Dotaz. org. al 29/9/02	208.381.096	5283
rapporto tra dot. org.	0,68%	0,06%

Mancando il dato relativo alla I.r. 36/94, è possibile comparare i dati relativi alla dotazione organica rideterminata al 31/8/00 ed al 29/9/02. Le differenze sono minime, sia per ciò che concerne il costo, sia per quanto riguarda il dato numerico. L'incongruenza che si rileva concerne il costo complessivo della dotazione organica dell'Asl LE/1 dopo l'incorporazione dell'A.O. "V. Fazzi": difatti, questo è pari a 206.982.189 di euro, cifra inferiore a quella che si rinviene dalla somma dei costi delle dotazioni organiche delle due aziende sanitarie rideterminate al 31/8/00, è pari a 233.669.154 di euro (174.748.418 dell'Asl LE/1, 58.920.736 di euro dell'A.O. "V. Fazzi"), come indicato nelle D.G.R. n.596 e 597 del 2003. E' probabile che ciò sia il risultato della omogeneizzazione dei bilanci delle due diverse aziende sanitarie.

Per ciò che concerne il personale in servizio di seguito si terrà conto del piano di riordino, distinguendo tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.

Personale in servizio a tempo indeterminato

anno	personale in servizio t.i.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	3487	-
31/12/2001	3476	-0,32%
31/12/2002	3404	-2,38%

Il personale a tempo indeterminato mostra nel corso del tempo riduzioni percentuali inferiori a quelle richieste dalle leggi regionali summenzionate (3% totale): difatti, al 31/12/01, la riduzione è pari allo 0,32% , mentre al 31/12/02 la riduzione è del 2,38% .

Personale in servizio a tempo determinato

anno	personale in servizio t.d.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	205	-
31/12/2001	125	-39,02%
31/12/2002	118	-42,44%

Diversamente si riduce, con percentuali di gran lunga superiori a quanto indicato nelle leggi regionali, il personale a tempo determinato: questo difatti decresce del 39,02% al 31/12/01 e del 42,44% 31/12/02.

Personale in servizio complessivo

anno	personale in servizio	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	3692	-
31/12/2001	3601	-2,46%
31/12/2002	3522	-4,60%

Complessivamente l'azienda sanitaria rispetta gli obiettivi indicati dalle leggi regionali poiché, al 31/12/01, la riduzione di personale è pari al 2,46%, mentre al 31/12/02 è pari al 4,60%.

Il personale così determinato determina un costo indicato nella tabella che segue.

Costo del personale in servizio al 31 dicembre

anno	pers. in servizio al 31 dicembre	spesa pers. in servizio al 31 dicembre	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	3692	134.318.700	-
31/12/2001	3601	134.287.999	-0,02%

Il costo, come si vede, è pressoché invariato a causa degli aumenti contrattuali intervenuti nel corso del tempo.

Infine si può riportare, nella tabella che segue, la spesa effettivamente sostenuta dall'azienda sanitaria nel corso del quadriennio 2000-2003, ricordando che per il 2003 il dato comprende anche la spesa del personale dell'ex A.O. "V. Fazzi", e, pertanto, non è comparabile con il dato degli anni precedenti.

Spesa del personale (dato Ares)

anno	2000	2001	2002	2003
ruolo sanitario	103.431.000	107.279.000	108.017.000	160.546.000
ruolo professionale	408.000	328.000	277.000	519.000
ruolo tecnico	19.547.000	18.484.000	17.994.000	22.549.000
ruolo amministrativo	12.794.000	12.845.000	13.067.000	14.544.000
totale	136.180.000	138.936.000	139.355.000	198.158.000

La spesa sostenuta per il ruolo sanitario aumenta del 3,72% nel 2001 e dello 0,69% nel 2002.

Poco rilevante la spesa relativa al ruolo professionale che mostra un andamento decrescente nel tempo: del 19,61% nel 2001 e del 15,55% nel 2002. La spesa sostenuta per il ruolo tecnico diminuisce sia nel 2001, per un valore pari al 5,44%, sia nel 2002, per un valore del 2,65%. Infine la spesa relativa al ruolo amministrativo aumenta nel 2001 dello 0,40% e nel 2002 dell'1,73%.

La spesa totale mostra un andamento crescente nel corso del triennio: aumenta del 2,02% nel 2001 e dello 0,30% nel 2002.

8.2 – La Dirigenza

Relativamente alla Dirigenza, di seguito si evidenzierà da una parte il dato numerico relativo ai dirigenti in servizio in ciascun anno e dall'altra i compensi agli stessi corrisposti. Da evidenziare che per la spesa complessiva non sarà possibile comparare il dato 2003 con quello degli anni precedenti in quanto la spesa del 2003 comprende anche quella sostenuta per i dirigenti dell'ex. A.O. "V. Fazzi"; diversamente sarà possibile comparare i compensi medi percepiti dalla dirigenza anche relativamente al 2003.

Dirigenti

anno	Dirigenti tempo indeterminato	Dirigenti tempo determinato	Totale
2000	667	24	691
2001	664	20	684
2002	664	21	685
2003	916	28	944

Come si può osservare il numero di dirigenti è pressoché costante nel corso del tempo (per il 2003 valgo quanto detto ad inizio paragrafo).

I compensi da questi percepiti sono evidenziati di seguito.

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2000	22.955.918	4.090.224	920.424	12.716.139	40.682.705
2001	22.798.510	5.341.296	856.904	18.512.948	47.509.659
2002	22.790.416	5.429.179	792.230	18.857.074	47.868.899
2003	31.882.548	7.457.368	3.274.261	29.454.149	72.068.326

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2001/2000	-0,69%	30,59%	-6,90%	45,59%	16,78%
2002/2001	-0,04%	1,65%	-7,55%	1,86%	0,76%

La voce relativa alle retribuzioni mostra un lieve andamento decrescente nel corso del triennio: difatti, queste diminuiscono dello 0,69% nel 2001 e dello 0,04% nel 2002.

Di segno opposto l'andamento dell'indennità di posizione che aumenta sia nel 2001, del 30,59%, sia nel 2002, dell'1,65%.

La voce relativa all'indennità di risultato mostra valori decrescenti del 6,90% nel 2001 e del 7,55% nel 2002.

Aumentano, similamente all'indennità di posizione, le altre indennità: nel 2001 del 45,59% e nel 2002 dell' 1,86%.

La spesa complessiva per i compensi attribuiti alla Dirigenza segue l'andamento da ultimo evidenziato: difatti, aumenta del 16,78% nel 2001 e dello 0,76% nel 2002.

Infine, si è comparato il dato relativo a ciascuna delle voci sopra evidenziate al numero di dirigenti in servizio presso l'Azienda sanitaria, al fine di ricavare il compenso medio di ciascun dirigente relativamente a ciascuna voce ed al dato complessivo.

Retribuzione media

anno	dirigenti	spesa retribuzione	Retribuzione media
2000	691	22.955.918	33.221
2001	684	22.798.510	33.331
2002	685	22.790.416	33.271
2003	944	31.882.548	33.774

La retribuzione media è pressoché costante nel corso del tempo con un aumento dell'1,51% nel 2003.

Indennità di posizione media

anno	dirigenti	Indennità di posizione	Indennità posizione media
2000	691	4.090.224	5.919
2001	684	5.341.296	7.809
2002	685	5.429.179	7.926
2003	944	7.457.368	7.900

L'indennità di posizione media mostra un andamento crescente nel corso del 2001 (31,92%) e del 2002 (1,50%), per diminuire dello 0,33% nel 2003.

Indennità di risultato media

anno	dirigenti	Indennità di risultato	Indennità risultato media
2000	691	920.424	1.332
2001	684	856.904	1.253
2002	685	792.230	1.157
2003	944	3.274.261	3.468

Andamento opposto relativamente alla spesa sostenuta per indennità di risultato che diminuisce del 5,95% nel 2001 e del 7,68% nel 2002, mentre aumenta del 199,90% nel 2003.

Media altre indennità

anno	dirigenti	Altre indennità	Altre indennità media
2000	691	12.716.139	18.403
2001	684	18.512.948	27.066
2002	685	18.857.074	27.529
2003	944	29.454.149	31.201

La media delle altre indennità mostra un andamento crescente per tutto il periodo considerato: nel 2001 aumenta del 47,08%, nel 2002 dell'1,71% e nel 2003 del 13,34%.

Compenso medio dirigenza

anno	dirigenti	compenso complessivo	compenso complessivo medio
2000	691	40.682.705	58.875
2001	684	47.509.659	69.459
2002	685	47.868.899	69.882
2003	944	72.068.326	76.344

Il compenso medio della dirigenza aumenta del 17,98% nel 2001, dello 0,61% nel 2002 e del 9,25% nel 2003.

8.3 – Consulenze esterne

Relativamente alle consulenze esterne l'Asl LE/1 ha evidenziato il numero di incarichi in corso di espletamento in ciascun anno oggetto della verifica, anche se conferiti in anni precedenti. Allo

stesso modo è stata riportata, per ciascun anno, la spesa liquidata, anche se riferita ad incarichi espletati in periodi anteriori all'anno in cui la stessa è stata liquidata. La tabella che segue, pertanto, riporta i dati così come appena chiarito.

Consulenze esterne

Anno	numero incarichi	Spesa complessiva
2000	9	88.116
2001	126	82.957
2002	145	181.907
2003	-	833.336

E' evidente l'aumento della spesa relativa alle consulenze esterne nel corso del quadriennio con un aumento rilevante nel corso del 2003. Essa è rappresentata soprattutto da docenze in corsi di formazione.

L'azienda sanitaria ha inoltre fornito un quadro delle consulenze interne, affidate a propri dipendenti. Queste riguardano soprattutto la partecipazione in commissioni di concorso nonché l'espletamento di docenze in corsi di formazione o aggiornamento.

Consulenze interne

Anno	numero incarichi	Spesa complessiva
2000	38	39.873
2001	116	124.794
2002	73	54.324

8.4 – Incarichi legali

Anche per gli incarichi legali l'azienda sanitaria, nel compilare le tabelle, ha adottato lo stesso schema già visto per le consulenze esterne. Difatti, in una tabella sono riportati gli incarichi legali conferiti in ciascun anno della verifica, mentre in un'altra tabella sono stati riportati i compensi liquidati, anno per anno, anche se relativi ad incarichi portati a termine in anni precedenti a quello in cui il compenso è stato liquidato.

Incarichi legali

Anno	numero incarichi
2000	83
2001	62
2002	131
2003	167

Il numero degli incarichi conferiti nel quadriennio ha un andamento non omogeneo: difatti diminuiscono del 25,30% nel 2001, per aumentare del 111,29% nel 2002 e del 27,48% nel 2003, anno in cui gli incarichi sono ben 167.

Compensi liquidati

Anno	Compensi complessivi	Numero incarichi	Compenso medio
2000	579.349	104	5.571
2001	339.370	60	5.656
2002	367.945	58	6.344
2003	803.713	137	5.867

La tabella mostra i compensi liquidati in ciascun anno relativamente agli incarichi portati a termine anche in anni precedenti: la seconda colonna si riferisce pertanto a questi incarichi, il cui numero è particolarmente rilevante nel 2000 e nel 2003. I dati ci consentono di evidenziare il compenso medio di ciascun incarico, il quale risulta pressoché costante nel corso degli anni. Di contro, i compensi liquidati si riducono nel corso del 2001 e rimangono pressoché costanti nel corso del 2002, ma subiscono un aumento importante nel corso del 2003, anno in cui la spesa è superiore agli 800 mila euro.

Da evidenziare all'interno dell'azienda sanitaria l'esistenza di una struttura burocratico-legale con la presenza di un legale interno al quale, pur non essendo abilitato al patrocinio dinanzi alle magistrature superiori, sono stati conferiti un numero rilevante di incarichi. Infine, occorre sottolineare la completezza delle informazioni fornite dall'azienda relativamente al settore legale.

8.5 – Lavoro straordinario e missioni

Per il lavoro straordinario sono stati forniti i dati relativi alla spesa sostenuta nel corso del quadriennio nonché il numero di ore di straordinario sostenute da ciascun dipendente. Inoltre, si verificherà la situazione relativa ai dipendenti che hanno superato le 250 ore di straordinario nel corso di ciascun anno.

Lavoro straordinario

Anno	Ore totali	spesa complessiva
2000	103081	1.322.118
2001	100474	1.292.533
2002	80909	1.142.869
2003	113826	1.658.883

Come emerge dalla tabella, sia il numero di ore prestate, sia la spesa ad esse relativa, decrescono in modo costante nel corso del triennio: in particolare la spesa diminuisce del 2,24% nel 2001 e del 13,56% nel 2002.

Media ore di lavoro straordinario

anno	n. ore	personale in servizio	media ore
2000	103081	2256	46
2001	100474	1945	52
2002	80909	1746	46
2003	113826	2325	49

Le ore di straordinario prestate in media da ciascun dipendente, al quale è stato richiesto la fornitura di un maggior numero di ore, è pressoché costante nel trienni con un lieve aumento nel 2001 ed una successiva diminuzione nel 2002.

Di seguito si evidenzia la situazione relativa al personale in servizio che ha prestato un numero di ore superiore a 250.

Dipendenti che hanno superato le 250 ore

anno	Dipendenti che hanno superato le 250 ore	Totale ore effettuate	Limite delle 250 ore	Maggiore numero di ore effettuate
2000	40	14991	10000	4991
2001	40	16906	10000	6906
2002	24	10776	6000	4776
2003	55	22014	13750	8264

I dipendenti che hanno superato il limite di cui sopra sono 40 nel 2000 e nel 2001, mentre diminuiscono a 24 nel 2002, per aumentare a 55 nel 2003.

Infine di seguito si evidenzia la spesa per missioni.

Missioni

anno	spesa
2000	88.813
2001	219.046
2002	150.886

La spesa mostra valori rilevanti soprattutto nel 2001, con un aumento del 146,64%, e nel 2002, anche se in questo ultimo anno la spesa decresce del 31,12% rispetto all'anno precedente.

8.6 – Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione è composto da cinque membri di cui quattro esterni all'azienda ed uno interno (il direttore amministrativo).

Nucleo di valutazione

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo	Spesa media per riunione
2000	5	3	10.329	3.443
2001	5	3	47.514	15.838
2002	5	1	19.625	19.625
2002	5	-	-	-

La tabella evidenzia lo scarso numero di riunioni convocate nel corso di ciascun anno e ciò, soprattutto nel 2001 e nel 2002; inoltre, il Nucleo non ha operato per tutto il 2003. La spesa per i compensi complessivamente attribuiti ai componenti aumenta del 360% nel 2001, anno in cui è stato corrisposto un compenso anche al componente interno, mentre diminuisce del 23,91% nel 2002.

8.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale

Come per le altre aziende sanitarie, nel periodi di riferimento della presente verifica non si è proceduto alla costituzione del Collegio sindacale a causa della mancata designazione dei componenti di spettanza regionale. Pertanto, ha continuato ad operare in regime di prorogatio il Collegio dei revisori precedentemente costituito. Solo in data 26 ottobre 2004, in seguito alle designazioni effettuate dalla Regione Puglia, il Direttore Generale dell'Asl LE/1, con Deliberazione n.3914, ha insediato il nuovo Collegio sindacale, procedendo alla nomina dei componenti designati da ciascuna amministrazione di riferimento ivi compreso il componente che ha preso parte al precedente Collegio dei revisori, (e quindi presumibilmente incompatibile con la carica di sindaco secondo quanto disposto dall'art.9 della l.r. 32/01), poiché il Consiglio di Stato, con ordinanza n.4816 dell'8/10/04, ha sospeso gli effetti della sentenza del T.A.R. Puglia, Sez.II Lecce, n.4765/04, che escludeva il predetto componente in applicazione dell'art.9 della legge regionale di cui sopra.

La tabella che segue evidenzia alcuni dati relativi al Collegio dei revisori operativo negli anni 2000-2003, la cui composizione è risultata regolare.

Collegio dei revisori

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo
2000	5	26	58.802
2001	5	22	58.802
2002	5	37	79.382
2003	5	29	79.643

9 – AZIENDA SANITARIA LOCALE LECCE/2

9.1 – Dotazione organica e personale in servizio

La documentazione inviata dall'Asl LE/2 consente di avere un quadro completo relativamente alla dotazione organica ed al personale in servizio.

Costo dotazione organica

dotazione organica	costo dot. org.	Andamento percentuale costo dot. org.	costo medio	Andamento percentuale costo medio
l.r. 36/94	109.661.586	-	26.984	-
l.r. 28/00	102.856.942	-6,21%	29.987	11,13%
Dotaz. org. al 29/9/02	141.301.975	37,38%	41.341	37,86%

Dotazione organica

dotazione organica	posti previsti in dot. org	Andamento percentuale posti previsti in dot. org.
l.r. 36/94	4064	-
l.r. 28/00	3430	-15,60%
Dotaz. Org. al 29/9/02	3418	-0,35%

Come evidenziato dalla tabella, il costo della dotazione organica rideterminata ai sensi della L.r. n.28/00, diminuisce sensibilmente rispetto al costo della precedente dotazione organica per via della riduzione dei posti. Il costo decresce del 25,29%, mentre i posti previsti in dotazione diminuiscono del 13,23%. Diversamente, aumenta il costo medio, del 13,91%, a causa degli aumenti contrattuali intervenuti nel corso del tempo.

Tale situazione è poi nuovamente mutata a seguito della legge 289/02 e della L.r. 19/03, per cui la nuova dotazione organica, derivante dall'immissione in ruolo di 24 unità ai sensi dell'art.34 della legge 449/97, nonché dall'attuazione del Piano di riordino ospedaliero e dell'Articolazione della Rete Distrettuale, prevede un costo maggiore pari al 37,38% ed una diminuzione dei posti pari allo 0,35%.

Per ciò che concerne il personale in servizio, dalla documentazione inviata è possibile valutare solo gli adempimenti richiesti dalla legge regionale n.28/00.

Personale in servizio a tempo indeterminato

anno	personale in servizio t.i.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	3340	-
31/12/2001	3296	-1,32%
31/12/2002	-	-

Il personale a tempo indeterminato mostra una riduzione percentuale inferiore all'obiettivo richiesto complessivamente dalla legge regionale summenzionata: difatti, al 31/12/01 la riduzione è pari all'1,32%.

Personale in servizio a tempo determinato

anno	personale in servizio t.d.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	137	-
31/12/2001	27	-80,29%
31/12/2002	-	-

Diversamente il personale a tempo determinato decresce in modo particolarmente rilevante: dell'80,29%.

Personale in servizio complessivo

anno	personale in servizio	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	3477	-
31/12/2001	3323	-4,43%
31/12/2002	-	-

Complessivamente l'azienda sanitaria rispetta gli obiettivi indicati non solo dalla legge regionale 28/00, ma anche dalla legge regionale 32/02, poiché al 31/12/01 la riduzione di personale è pari al 4,43%.

Il personale così determinato determina un costo indicato nella tabella che segue.

Costo del personale in servizio al 31 dicembre

anno	pers. in servizio al 31 dicembre	spesa pers. in servizio al 31 dicembre	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	3477	133.982.770	-
31/12/2001	3323	145.324.754	8,47%

Il costo, calcolato sul personale in servizio al 31 dicembre 2001, mostra un aumento dell' 8,47% rispetto a quello calcolato al 31/12/99.

Infine, si può riportare, nella tabella che segue, la spesa effettivamente sostenuta dall'azienda sanitaria nel corso del quadriennio 2000-2003, come risulta dai dati di bilancio forniti dall'Ares.

Spesa del personale (dato Ares)

anno	2000	2001	2002	2003
ruolo sanitario	104.998.000	107.756.000	112.184.000	108.509.000
ruolo professionale	132.000	180.000	189.000	215.000
ruolo tecnico	20.139.000	19.457.000	18.940.000	18.125.000
ruolo amministrativo	8.143.000	8.085.000	8.233.000	8.373.000
totale	133.412.000	135.298.180	139.546.000	135.222.000

La spesa sostenuta per il ruolo sanitario è, come di regola, la componente più importante della spesa complessiva. Essa aumenta del 2,63% nel 2001 e del 4,11% nel 2002, mentre diminuisce del 3,28% nel 2003. Poco rilevante la spesa relativa al ruolo professionale con valori che non raggiungono neanche l'1% della spesa complessiva. Mostra un andamento crescente nel tempo: difatti, aumenta del 36,36% nel 2001, del 5% nel 2002 e del 13,76% nel 2003. La spesa sostenuta per il ruolo tecnico mostra una diminuzione costante nel tempo: diminuisce del 3,39% nel 2001, del 2,66% nel 2002 e del 4,30% nel 2003. Infine, la spesa relativa al ruolo amministrativo diminuisce dello 0,71% nel 2001, mentre aumenta dell'1,83% nel 2002 e dell'1,70% nel 2003.

La spesa totale mostra un andamento crescente nel corso del triennio 2000-2002: aumenta, infatti, dell'1,41% nel 2001 e del 3,14% nel 2002, mentre aumenta del 3,10% nel 2003.

9.2 – La Dirigenza

Per la Dirigenza sono stati inviati i dati relativi al numero ed ai compensi percepiti da coloro che appartengono a questa qualifica.

dirigenti

anno	Dirigenti tempo indeterminato	Dirigenti tempo determinato	Totale
2000	613	33	646
2001	622	35	657
2002	617	40	657
2003	622	40	662

Il numero dei dirigenti è costante nel corso di tutto il quadriennio.

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2000	34.636.841	3.242.821	890.408	3.622.203	42.392.273
2001	33.558.647	4.522.731	804.754	5.566.449	44.452.581
2002	33.870.957	4.647.915	1.578.720	4.254.937	44.352.529
2003	34.264.460	4.723.048	869.628	5.449.678	45.306.814

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2001/2000	-3,11%	39,47%	-9,62%	53,68%	4,86%
2002/2001	0,93%	2,77%	96,17%	-23,56%	-0,23%
2003/2002	1,16%	1,62%	-44,92%	28,08%	2,15%

La voce relativa alle retribuzioni diminuisce del 3,11% nel 2001, mentre aumenta dello 0,93% nel 2002 e dell'1,16% nel 2003. La spesa sostenuta per l'indennità di posizione aumenta costantemente nel corso del quadriennio: del 39,47% nel 2001, del 2,77% nel 2002 e dell'1,62% nel 2003. L'indennità di risultato ha un andamento altalenante: infatti, diminuisce del 9,62% nel 2001, aumenta del 96,17% nel 2002, per diminuire nuovamente del 44,92% nel 2003. Andamento opposto per la spesa sostenuta per le altre indennità che aumenta del 53,68% nel 2001, diminuisce del 23,56% nel 2002 ed aumenta nuovamente nel 2003 del 28,08%.

La spesa complessiva per i compensi attribuiti alla Dirigenza segue l'andamento da ultimo evidenziato: aumenta del 4,86% nel 2001, diminuisce dello 0,23% nel 2002, per aumentare nuovamente del 2,15% nel 2003.

Infine, comparando il dato relativo a ciascuna delle voci sopra evidenziate al numero di dirigenti in servizio presso l'Azienda

sanitaria si ricava il compenso medio di ciascun dirigente relativamente a ciascuna voce ed al dato complessivo.

Retribuzione media

anno	dirigenti	spesa retribuzione	Retribuzione media
2000	646	34.636.841	53.617
2001	657	33.558.647	51.079
2002	657	33.870.957	51.554
2003	662	34.264.460	51.759

La retribuzione media diminuisce del 4,74% nel 2001, mentre aumenta dello 0,93% nel 2002 e dello 0,40% nel 2003.

Indennità di posizione media

anno	dirigenti	Indennità di posizione	Indennità posizione media
2000	646	3.242.821	5.020
2001	657	4.522.731	6.884
2002	657	4.647.915	7.074
2003	662	4.723.048	7.135

L'indennità di posizione media mostra un andamento crescente nel corso del tempo: difatti, aumenta del 37,13% nel 2001, del 2,77% nel 2002 e dello 0,85% nel 2003.

Indennità di risultato media

anno	dirigenti	Indennità di risultato	Indennità risultato media
2000	646	890.408	1.378
2001	657	804.754	1.225
2002	657	1.578.720	2.403
2003	662	869.628	1.314

L'indennità di risultato media diminuisce dell'11,13% nel 2001, aumenta del 96,17% nel 2002, per diminuire nuovamente del 45,33% nel 2003.

Media altre indennità

anno	dirigenti	Altre indennità	media altre indennità
2000	646	3.622.203	5.607
2001	657	5.566.449	8.473
2002	657	4.254.937	6.476
2003	662	5.449.678	8.232

La media delle altre indennità aumenta sensibilmente del 51,10% nel 2001, per diminuire, poi, del 23,56% nel 2002 e nuovamente aumentare nel 2003 del 27,11%.

Compenso medio dirigenza

anno	dirigenti	compenso complessivo	Compenso complessivo medio
2000	646	42.392.273	65.623
2001	657	44.452.581	67.660
2002	657	44.352.529	67.508
2003	662	45.306.814	68.439

Il compenso medio della dirigenza aumenta nel 2001 del 3,10%, diminuisce dello 0,23% nel 2002, per aumentare dell'1,38% nel 2003.

9.3 – Consulenze esterne

Relativamente alle consulenze esterne la spesa registrata nel quadriennio è considerevole, anche se mostra un andamento decrescente, come decrescono gli incarichi conferiti.

Consulenze esterne

Anno	spesa complessiva	consulenze	Spesa media
2000	840.039	25	33.602
2001	775.941	22	35.270
2002	649.779	18	36.099
2003	493.611	14	35.258

La riduzione è del 7,63% nel 2001, del 16,26% nel 2002 e del 24,03% nel 2003. Il numero degli incarichi passa da 25 nel 2000 a 14 nel 2003.

9.4 – Incarichi legali

Il numero di incarichi legali conferiti è cospicuo soprattutto nel 2000 e nel 2001 mentre diminuisce (e con esso la spesa) nel 2002 e nel 2003 (passando dai 43 incarichi del 2000 agli 8 incarichi del 2003).

Incarichi legali

Anno	spesa complessiva	numero incarichi
2000	214.616	43
2001	223.868	43
2002	119.788	27
2003	92.955	8

Da evidenziare che presso l'azienda sanitaria è presente un ufficio legale composto, nel 2001 e nel 2002, di quattro dipendenti due dei quali hanno la qualifica di avvocato, e ciò potrebbe spiegare la riduzione degli incarichi intervenuta nel corso del 2002 e del 2003.

Ufficio legale

anno	componenti
2000	2
2001	4
2002	4
2003	4

9.5 – Lavoro straordinario e missioni

Per il lavoro straordinario sono stati forniti i dati relativi alla spesa sostenuta nel corso del quadriennio nonché il numero di ore di straordinario sostenute da ciascun dipendente. Inoltre, si verificherà la situazione relativa ai dipendenti che hanno superato le 250 ore di straordinario nel corso di ciascun anno.

Lavoro straordinario

Anno	Ore totali	spesa complessiva
2000	56951	877.547
2001	57235	882.166
2002	57747	922.928
2003	47421	662.152

Come emerge dalla tabella, il numero di ore prestate è pressoché costante nel corso del triennio 2000-2002 (lo stesso dicasi per la spesa sostenuta), mentre diminuisce sensibilmente nel corso del 2003 e con esso la spesa complessiva.

Si può calcolare la media di ore prestate da ciascun dipendente coinvolto nel lavoro straordinario.

Media ore di lavoro straordinario

anno	n. ore	personale in servizio	media ore
2000	56951	872	65
2001	57235	835	69
2002	57747	775	75
2003	47421	789	60

La media di ore di straordinario prestate da ciascun dipendente, al quale è stato richiesto la fornitura di un maggior numero di ore, aumenta lievemente nel corso del triennio 2000-2002 per diminuire lievemente nel corso del 2003.

Il dato relativo al personale in servizio che ha prestato un numero di ore superiore a 250 è rilevante fino al 2002. Nel 2003 il personale che ha superato le 250 ore diminuisce fino a 19 unità.

Dipendenti che hanno superato le 250 ore

anno	Dipendenti che hanno superato le 250 ore	Totale ore effettuate	Limite delle 250 ore	Maggiore numero di ore effettuate
2000	33	13131	8250	4881
2001	43	16534	10750	5784
2002	40	17828	10000	7828
2003	19	9470	4750	4720

Per le missioni è stata indicata la spesa complessiva sostenuta nel triennio.

Missioni

anno	spesa
2000	155.583
2001	124.325
2002	93.802

La spesa complessiva, pur in diminuzione costante nel triennio, evidenzia valori rilevanti.

9.6 – Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione ha una composizione mista in quanto ai tre componenti esterni si aggiungono tre dirigenti interni nel 2000 e nel 2001 e due nel 2002. In particolare, per questi sia nel 2000 che nel 2001, non è previsto alcun compenso economico diversamente da quanto previsto nel 2002. In seguito, con Deliberazione

n.840/02, la Direzione Generale ha provveduto a ricostituire il Nucleo di valutazione, in conformità alla legge 286/99 e alla l.r. 32/01, con tre soli componenti, di cui due interni all'azienda sanitaria.

Nucleo di valutazione

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo	Spesa media per riunione
2000	6	2	27.889	13.944
2001	6	4	37.185	9.296
2002	5	2	36.875	18.438
2003	3	2	21.691	10.846

Il Nucleo ha specificato che, pur non essendo numerose le riunioni convocate formalmente, taluni componenti, in forma singola, hanno partecipato ai lavori della delegazione trattante su materie di propria competenza, ovvero alla predisposizione della documentazione propedeutica alla valutazione annuale della produttività, lavori questi che non risultano verbalizzati.

9.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale

Come per le altre aziende sanitarie anche nell'Asl LE/2 non è stato inizialmente costituito il Collegio sindacale a causa della mancata designazione dei componenti di spettanza regionale nonché di quello di spettanza della Rappresentanza della Conferenza dei Sindaci. Solo con Deliberazione n.581/04, intervenute le prescritte designazioni, è stato nominato il Collegio sindacale che si è di fatto insediato il 4/10/04. Fino a tale data, pertanto, ha operato in regime di prorogatio il Collegio dei revisori la cui composizione è risultata regolare.

La tabella che segue evidenzia alcuni dati relativi a questo ultimo.

Collegio dei revisori

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo
2000	5	18	59.824
2001	5	15	58.103
2002	5	13	82.506
2003	5	15	82.506

10 – AZIENDA SANITARIA LOCALE TA/1

10.1 – Dotazione organica e personale in servizio

La situazione dell'Asl TA/1 è particolarmente complessa: difatti dall'esame della documentazione emerge l'incapacità dell'azienda di dare attuazione a quanto disposto dalle leggi regionali più volte menzionate, nonché la situazione negativa in cui versa l'azienda stessa.

L'Azienda aveva dato attuazione a quanto disposto dalla legge regionale n.28/00 con Deliberazione n.224/02, la quale, però, non è stata mai approvata dalla Regione a causa dei mancati chiarimenti richiesti dalla Giunta Regionale.

In seguito, con l'incorporazione dell'A.O. "SS. Annunziata" e l'entrata in vigore della legge regionale n. 4/03, l'Azienda ha adottato un provvedimento per rideterminare la dotazione organica al 30/8/00 ed al 31/12/02, ma anche in questo caso l'esito è stato negativo poiché la Deliberazione non è stata sottoposta all'esame della Giunta Regionale in quanto il Collegio dei revisori aveva espresso parere sfavorevole.

Infine, è intervenuta la legge regionale n. 19/03 la quale, in attuazione della legge n. 289/02, ha previsto che, fermo restando il numero complessivo di posti vigenti alla data del 29/9/02, le aziende sanitarie adottano le dotazioni organiche ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art.34 della legge 289/02. La Giunta Regionale ha chiarito poi che, per posti vigenti al 29/9/02, devono intendersi quelli rideterminati al 31/8/00.

Poiché inizialmente non esisteva una rideterminazione al 31/8/00 approvata dalla Giunta Regionale (ciò impedendo l'applicazione della legge n.289/02 e della legge regionale n.4/02), l'azienda, con Deliberazione n.2547/03, ha riproposto la rideterminazione provvisoria della dotazione organica ai sensi dell'art.23 della legge regionale 28/00 (compresa anche quella della soppressa A.O. "SS. Annunziata"), revocando i precedenti provvedimenti dalla stessa emanata (e non approvati), o conformandosi ai criteri indicati nella legge medesima ed alle

indicazioni espresse con circolare dal Presidente della Giunta Regionale.

Quest'ultima Deliberazione è stata, poi, approvata dalla Giunta Regionale solo nella parte relativa alla dotazione organica ma non anche per quello che concerne il personale in servizio, il cui costo al 31/12/01, nonostante un numero di dipendenti inferiore ai posti previsti in dotazione organica, è superiore al costo di quest'ultima.

Successivamente, l'Asl TA/1 con Deliberazioni n.84/04 e n.926/04, ha dato applicazione alla legge 289/02 e alla legge regionale 19/03, modificando la dotazione organica a seguito dell'immissione in ruolo di 36 unità ai sensi dell'art.34 , L. 449/97, all'aggiunta di 22 unità adibite alle centrali operative del sistema emergenza-urgenza "118" ed alla sottrazione di 30 unità trasferite all'ARPA.

Questa nuova rideterminazione ricomprende anche i posti dell'ex A.O. "SS: Annunziata" . Pertanto, anche in questo caso si analizzerà prima il dato al netto delle modifiche derivanti dalla suddetta incorporazione, ed in seguito si evidenzierà il dato come risultante dalla incorporazione dell'A.O. "SS. Annunziata".

Inoltre, sempre per ciò che concerne le Deliberazioni da ultimo considerate, l'Azienda ha chiesto l'integrazione della propria dotazione organica nel limite del 3%, integrazione che la Regione non ha autorizzato, in quanto la proposta formulata dall'Azienda non era accompagnata dalla certificazione del Collegio sindacale di rispetto dell'equilibrio economico-finanziario di bilancio, requisito richiesto dall'art. 8, comma 3 della legge 19/03. Successivamente con la legge regionale n.14 del 4 agosto 2004 l'Asl TA/1 è stata autorizzata ad incrementare la propria dotazione organica fino alla concorrenza del 3 per cento, prevedendo che le relative assunzioni siano finalizzate all'attivazione delle nuove unità operative previste dal piano di riordino della rete ospedaliera nonché alle strutture di emergenza-urgenza.

Tra l'altro, l'equilibrio di bilancio non può essere garantito neanche per il futuro senza sacrificare il rispetto della garanzia dei livelli essenziali di assistenza sanitaria.

Infine, dalla documentazione inviata dal Nucleo di valutazione, emergono altre anomalie: difatti, in più di un'occasione, risulta che

il personale in servizio di alcune qualifiche (si veda per esempio il personale sanitario del comparto al 31/12/00 ed al 31/12/01) risulta superiore al numero di posti previsti in dotazione organica.

Per quanto fin qui esposto si può ricapitolare la situazione descritta con le tabelle che seguono.

Costo della dotazione organica

dotazione organica	costo dot. org.	posti previsti in dot. org.	costo medio
l.r. 36/94	160.656.942	3655	43.955
l.r. 28/00	138.312.533	3090	44.761
rapporto tra dot. org.	-13,91%	-15,46%	1,83%

Il costo della dotazione organica dell'Asl TA/1, prima dell'incorporazione dell'A.O. "SS. Annunziata", rideterminata ai sensi della L.r. 28/00, diminuisce del 13,91% rispetto al costo della dotazione organica rideterminata ai sensi della L.r. 36/94, in conseguenza della riduzione del 15,46% dei posti previsti in dotazione organica. Di contro, a causa degli aumenti contrattuali, aumenta dell'1,83% il costo medio di ciascun posto.

Di seguito, invece, si evidenzia la situazione relativa all'Asl TA/1 comprensiva dei dati riferiti alla summenzionata azienda ospedaliera, nonché comprensivi delle modifiche evidenziate ad inizio paragrafo.

Costo dotazione organica

dotazione organica	costo dot. org.	Posti previsti in dot. org.
l.r. 28/00	211.768.536	4711
Dotaz. org. al 29/9/02	215.973.013	4739
rapporto tra dot. org.	1,99%	0,59%

Per ciò che concerne il personale in servizio di seguito si darà conto del piano di riordino distinguendo tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato. I dati sono quelli che emergono dalla Deliberazione 2547/03 riferiti al 31/12/01, poiché quelli indicati dal Nucleo di valutazione divergono da quelli indicati nella Deliberazione.

Personale in servizio a tempo indeterminato

anno	personale in servizio t.i.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	2903	-
31/12/2001	2839	-2,20%
31/12/2002		

Il personale a tempo indeterminato decresce del 2,20% al 31/12/02, realizzando così l'obiettivo indicato dalla legge regionale 28/00.

Personale in servizio a tempo determinato

anno	personale in servizio t.d.	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	207	-
31/12/2001	121	-41,55%
31/12/2002		

Allo stesso modo si riduce il personale a tempo determinato ma con una percentuale di gran lunga superiore rispetto a quella vista per il personale a tempo indeterminato: tale riduzione, al 31/12/01, è pari al 41,55%.

Personale in servizio complessivo

anno	personale in servizio	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	3110	-
31/12/2001	2960	-4,82%
31/12/2002		

Complessivamente l'azienda sanitaria rispetta gli obiettivi indicati dalle leggi regionali poiché, già al 31/12/01, la riduzione di personale è pari al 4,82%, superiore, quindi, al 3% complessivo richiesto dalla Regione Puglia.

Il costo del personale così determinato è indicato nella tabella che segue.

Costo del personale in servizio al 31 dicembre

anno	pers. in servizio al 31 dicembre	spesa pers.in servizio al 31 dicembre	andamento rispetto al 31/12/99
31/12/1999	3110	126.352.707	-
31/12/2001	2960	143.413.617	13,50%

Il costo del personale in servizio al 31/12/01 aumenta del 13,50% ed inoltre, come già sottolineato precedentemente, risulta

superiore al costo della dotazione organica rideterminata al 31/8/00, nonostante le unità di personale in servizio siano inferiori al numero dei posti previsti in dotazione organica. Pertanto la Regione, relativamente a questo aspetto, non ha approvato la Deliberazione 2547/03.

Infine, si può riportare, nella tabella che segue, la spesa effettivamente sostenuta dall'azienda sanitaria nel corso del quadriennio 2000-2003, ricordando che per il 2003 il dato comprende anche la spesa del personale dell'ex A.O. "SS. Annunziata" e, pertanto, non è comparabile con il dato degli anni precedenti.

Spesa del personale (dato Ares)

anno	2000	2001	2002	2003
ruolo sanitario	96.761.000	101.394.000	108.244.000	167.755.000
ruolo professionale	775.000	747.000	807.000	968.000
ruolo tecnico	16.758.000	17.661.000	16.972.000	20.763.000
ruolo amministrativo	12.729.000	13.875.000	13.378.000	17.172.000
totale	127.023.000	133.677.000	139.401.000	206.658.000

La spesa sostenuta per il ruolo sanitario aumenta del 4,79% nel 2001 e del 6,76% nel 2002.

Poco rilevante la spesa relativa al ruolo professionale che diminuisce del 3,61% nel 2001 ed aumenta dell'8,03% nel 2002. La spesa sostenuta per il ruolo tecnico mostra un aumento del 5,39% nel 2001 ed una diminuzione del 3,90% nel 2002. Infine, la spesa relativa al ruolo amministrativo aumenta nel 2001 del 9%, per diminuire del 3,58% nel 2002.

La spesa totale mostra un andamento crescente nel corso del triennio: aumenta del 5,24% nel 2001 e del 4,28% nel 2002.

10.2 – La Dirigenza

Relativamente alla Dirigenza di seguito si analizzeranno i compensi corrisposti ai dirigenti calcolandone la media per ciascuna voce.

Dirigenti

anno	Totale
2000	816
2001	688
2002	686
2003	978

Come si può osservare il numero di dirigenti decresce sensibilmente dal 2000 al 2001, per restare pressoché costante nel 2002 ed aumentare nuovamente, in modo sensibile, nel 2003. Ciò è dovuto all'incorporazione dell'ex Azienda Ospedaliera SS. Annunziata per cui il dato relativo al 2003, nei suoi valori complessivi, non è comparabile con gli anni precedenti.

I compensi percepiti dalla dirigenza sono evidenziati di seguito.

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2000	26.438.651	9.035.991	1.088.904	2.981.360	39.544.905
2001	22.751.082	10.866.483	2.508.270	5.054.415	41.180.250
2002	23.832.830	10.850.778	2.521.930	5.341.942	42.547.480
2003	31.989.273	15.294.520	2.594.853	18.643.326	68.521.972

Dirigenza

Totale Dirigenti	Retribuzione	Indennità di posizione	Indennità di risultato	Altre indennità	Totale compensi
2001/2000	-13,95%	20,26%	130,35%	69,53%	4,14%
2002/2001	4,75%	-0,14%	0,54%	5,69%	3,32%

La voce relativa alle retribuzioni decresce sensibilmente nel corso del 2001 (in conseguenza della riduzione di personale dirigenziale) per un valore pari al 13,95%, mentre nel 2002 la spesa aumenta del 4,75%.

Di segno opposto l'andamento dell'indennità di posizione che aumenta nel 2001 del 20,26% e decresce nel 2002 dello 0,14%.

La voce relativa all'indennità di risultato aumenta addirittura del 130,35% nel 2001, per rimanere stabile nel 2002 (più 0,54%).

Aumenta costantemente la spesa per le altre indennità: nel 2001 del 69,53% e nel 2002 del 5,69%.

La spesa complessiva per i compensi attribuiti alla Dirigenza segue l'andamento da ultimo evidenziato: aumenta del 4,14% nel 2001 e del 3,32% nel 2002.

Infine si è comparato il dato relativo a ciascuna delle voci sopra evidenziate al numero di dirigenti in servizio presso l'Azienda sanitaria al fine di ricavare il compenso medio di ciascun dirigente relativamente a ciascuna voce ed al dato complessivo.

Retribuzione media

anno	dirigenti	spesa retribuzione	Retribuzione media
2000	816	26.438.651	32.400
2001	688	22.751.082	33.068
2002	686	23.832.830	34.742
2003	978	31.989.273	32.709

La retribuzione media aumenta sia nel 2001, del 2,06%, sia nel 2002, del 5,06%, per diminuire del 5,85% nel 2003.

Indennità di posizione media

anno	dirigenti	Indennità di posizione	Indennità posizione media
2000	816	9.035.991	11.074
2001	688	10.866.483	15.794
2002	686	10.850.778	15.817
2003	978	15.294.520	15.639

L'indennità di posizione media mostra un aumento sensibile del 2001, pari al 42,63%, per rimanere costante nel corso del 2002 (più 0,15%) e diminuire dell'1,13% nel 2003

Indennità di risultato media

anno	dirigenti	Indennità di risultato	Indennità risultato media
2000	816	1.088.904	1.334
2001	688	2.508.270	3.646
2002	686	2.521.930	3.676
2003	978	2.594.853	2.653

Stesso andamento per l'indennità di risultato media che aumenta del 173,20% nel 2001 e solo dello 0,84% nel 2002, per diminuire poi del 27,83% nel 2003.

Media altre indennità

anno	dirigenti	Altre indennità	media altre indennità
2000	816	2.981.360	3.654
2001	688	5.054.415	7.347
2002	686	5.341.942	7.787
2003	978	18.643.326	19.063

La media delle altre indennità mostra un andamento crescente per tutto il periodo considerato: nel 2001 aumenta del 101,08%, nel 2002 del 6% e nel 2003 addirittura del 144,81%, con un valore assoluto particolarmente rilevante.

Compenso medio dirigenza

anno	dirigenti	compenso complessivo	compenso complessivo medio
2000	816	39.544.905	48.462
2001	688	41.180.250	59.855
2002	686	42.547.480	62.023
2003	978	68.521.972	70.063

Il compenso medio della dirigenza aumenta del 23,51% nel 2001, del 3,62% nel 2002 e del 12,96% nel 2003.

10.3 – Consulenze esterne

Relativamente alle consulenze esterne l'Asl TA/1 ha evidenziato il numero di incarichi conferiti in ciascun anno oggetto della verifica, e la spesa impegnata relativamente a ciascun incarico.

Consulenze esterne

Anno	numero incarichi	Spesa complessiva
2000	53	1.101.499
2001	52	1.253.542
2002	35	599.135
2003	40	1.101.290

Il numero delle consulenze è rilevante per tutto il periodo, soprattutto nel 2002 e nel 2003. La spesa, particolarmente importante, decresce nel corso del 2002 ma aumenta nuovamente sui valori del 2000 e del 2001 nel corso del 2003.

10.4 – Incarichi legali

Per gli incarichi legali l'azienda ha fornito un quadro esauriente indicando anno per anno gli incarichi conferiti, distinguendoli per materia: civile, amministrativo, lavoro e penale.

Relativamente alla spesa sostenuta per questi incarichi è indicata da una parte la somma impegnata e dall'altra la somma pagata. Da evidenziare, però, che non per tutti gli incarichi sono state indicate le somme impegnate ed erogate e, pertanto, i valori riportati in tabella sono solo indicativi e non corrispondono alla spesa complessivamente sostenuta dall'azienda per i medesimi incarichi.

Incarichi legali

incarichi	civile	amministrativo	lavoro	penale	totale
2000	38	107	26	3	174
2001	39	38	93	4	174
2002	41	40	140	2	223

Il numero complessivo degli incarichi conferiti è costante negli anni 2000 e 2001, per aumentare del 28,16% nel 2002. Dal dato parziale emerge, da una parte, la drastica riduzione degli incarichi di natura amministrativa e, dall'altra, il notevole aumento del contenzioso davanti al giudice del lavoro. Costante il numero degli incarichi in materia civilistica.

Spesa complessiva

Anno	Incarichi complessivi	somma impegnata	somma pagata
2000	174	149.932	297.866
2001	174	149.308	1.211.632
2002	223	68.634	4.985.300

La tabella mostra ancora una volta l'elevato numero di incarichi conferiti, nonché una spesa (comunque parziale) di particolare rilevanza soprattutto nel 2002.

10.5 – Lavoro straordinario e missioni

Per il lavoro straordinario sono stati forniti i dati relativi alla spesa sostenuta nel corso del quadriennio nonché il numero di ore di straordinario sostenute da ciascun dipendente. Inoltre, si verificherà la situazione relativa ai dipendenti che hanno superato le 250 ore di straordinario nel corso di ciascun anno.

Lavoro straordinario

Anno	Ore totali	spesa complessiva
2000	430426	4.907.510
2001	374747	4.252.200
2002	474721	6.598.111
2003	286522	3.774.735

Come emerge dalla tabella, sia il dato relativo al numero di ore prestate, sia quello relativo alla spesa sostenuta, mostrano un andamento altalenante nel corso degli anni: in particolare la spesa diminuisce del 13,35% nel 2001, aumenta sensibilmente del 55,17% nel 2002 per diminuire nuovamente in modo rilevante del 42,79% nel 2003.

Media ore di lavoro straordinario

anno	n. ore	personale in servizio	media ore
2000	430426	2560	168
2001	374747	2342	160
2002	474721	2279	208
2003	286522	2096	137

Le ore di straordinario prestate in media da ciascun dipendente, al quale è stato richiesto la fornitura di un maggior numero di ore, rispecchia l'andamento evidenziato relativamente al numero di ore complessivamente prestate dal personale dell'azienda.

Di seguito si evidenzia la situazione relativa al personale in servizio che ha prestato un numero di ore superiore a 250.

Dipendenti che hanno superato le 250 ore

anno	Dipendenti che hanno superato le 250 ore	Totale ore effettuate	Limite delle 250 ore	Maggiore numero di ore effettuate
2000	514	263721	128500	135221
2001	354	214981	88500	126481
2002	598	318546	149500	169046
2003	334	141958	83500	58458

I dipendenti che hanno superato il limite di cui sopra sono in numero rilevante per tutto il periodo considerato; in particolare, negli anni 2000 e 2000, il dato supera la soglia delle 500 unità.

Infine di seguito si evidenzia la spesa per missioni.

Missioni

anno	spesa
2000	805.339
2001	917.078
2002	1.160.429

La spesa sostenuta per le missioni mostra valori assoluti rilevanti in tutti gli anni con un andamento crescente pari al 13,87% nel 2001 ed al 26,54% nel 2002.

10.6 – Nucleo di valutazione

Il numero dei componenti del Nucleo di valutazione è mutato nel corso del tempo. Di esso fanno parte membri esterni all'azienda con la sola eccezione di un dirigente interno.

Nucleo di valutazione

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo	Spesa media per riunione
2000	7	13	112.794	8.676
2001	9	5	134.408	26.882
2002	8	2	41.833	20.916
2003	7	27	61.975	2.295

La tabella che precede evidenzia il numero di riunioni convocate nel corso di ciascun anno: il loro numero non è rilevante negli anni 2001 e 2002, diversamente da quanto accade nel 2003, anno nel quale si riscontrano ben 27 riunioni. Il compenso corrisposto ai componenti viene determinato su base annua ed è molto elevato nel 2000 e nel 2001, mentre decresce sensibilmente nel 2002 e nel 2003.

10.7 – Collegio dei revisori e Collegio sindacale

Come per le altre aziende sanitarie, nel periodo di riferimento della presente verifica non si è proceduto alla costituzione del Collegio sindacale a causa della mancata designazione dei componenti di spettanza regionale. Pertanto, ha continuato ad operare in regime di prorogatio il Collegio dei revisori precedentemente costituito. Solo in data 11 maggio 2004, in

seguito alle designazioni effettuate dalla Regione Puglia, il Direttore Generale dell'Asl TA/1, con Deliberazione n.1294, ha costituito il Collegio sindacale, procedendo alla nomina di solo quattro componenti mancando la designazione del componente di spettanza del Ministero della Salute. Successivamente, il Direttore Generale, a seguito della pronuncia del T.A.R che accoglieva il ricorso presentato dai componenti del precedente collegio dei revisori, che contestavano la costituzione del collegio in mancanza di tutte le designazioni, ha dapprima integrato il collegio stesso nominando il componente designato dal Ministero della Salute, ed in seguito ha adottato un nuovo provvedimento di conferma (Deliberazione n.2669/04) della precedente Deliberazione costitutiva del collegio sindacale, in attesa della pronuncia del Consiglio di Stato.

I dati che seguono si riferiscono all'attività del Collegio dei revisori.

Collegio dei revisori

anno	componenti	riunioni	compenso complessivo
2000	5	44	67.137
2001	5	41	63.134
2002	5	48	69.751
2003			

I componenti del Collegio non hanno partecipato allo stesso numero di riunioni: il dato indicato in tabella si riferisce al componente che ha partecipato al maggior numero di riunioni.

11 – ANALISI COMPARATIVA E CONCLUSIONI

In questo paragrafo saranno comparati i dati più significativi di ciascuna azienda sanitaria emersi nel corso della verifica, al fine di poter esprimere alcune considerazioni finali.

11.1 - dotazioni organiche e personale in servizio

Tutte le Aziende Sanitarie Locali interessate dalla presente verifica hanno proceduto alla rideterminazione della dotazione organica al 31/8/00, come richiesto dalla l.r. 28/00, anche se in tempi diversi e con alcune difficoltà. In particolare, rileva la situazione dell'Asl TA/1, le cui Deliberazioni attuative richieste dalla legge regionale 28/00 non sono state mai approvate dalla Regione per diversi motivi: o a causa dei mancati chiarimenti richiesti dalla Giunta Regionale o perché la Deliberazione non è stata mai sottoposta all'esame della Giunta Regionale in quanto il Collegio dei revisori aveva espresso parere sfavorevole.

Pertanto, solo dopo l'entrata in vigore della legge regionale n. 19/03 l'azienda, con Deliberazione n.2547/03, ha riproposto la rideterminazione provvisoria della dotazione organica ai sensi dell'art.23 della legge regionale 28/00 (comprensiva della dotazione organica della soppressa A.O. "SS. Annunziata"), revocando i precedenti provvedimenti dalla stessa emanata (e non approvati) e conformandosi ai criteri indicati nella legge medesima ed alle indicazioni espresse con circolare dal Presidente della Giunta Regionale.

Quest'ultima Deliberazione è stata, poi, approvata dalla Giunta Regionale solo nella parte relativa alla dotazione organica ma non anche per quello che concerne il personale in servizio il cui costo al 31/12/01, nonostante un numero di dipendenti inferiore ai posti previsti in dotazione organica, è superiore al costo di quest'ultima. La tabella che segue evidenzia la riduzione dei posti in termini percentuali rispetto alla precedente dotazione organica.

Riduzioni dotazioni organiche

Asl	31/8/00
Asl FG/1	-14,87%
Asl FG/2	-
Asl FG/3	-17,98%
Asl BR/1	-13,23%
Asl LE/1	-22,29%
Asl LE/2	-15,60%
Asl TA/1	-15,46%

Il dato percentuale è pressoché simile per tutte le aziende sanitarie con la sola eccezione dell'Asl LE/1, la cui rideterminazione ha comportato una riduzione di posti pari al 22,29%.

Per ciò che concerne il personale in servizio, non tutte le aziende hanno realizzato l'obiettivo indicato dalla l.r. 28/00, che richiedeva al 31/12/01 una riduzione del personale in servizio del 2% rispetto al dato rilevato al 31/12/99. Le tabelle che seguono evidenziano il risultato di ciascuna azienda sanitaria distinguendo, inoltre, tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato, ed indicando, ove possibile, il dato anche al 31/12/02.

Riduzione personale a tempo indeterminato

Asl	2001	2002
Asl BR/1	-4,65%	-6,24%
Asl FG/1	11,47%	8,09%
Asl FG/2	-2,12%	-4,62%
Asl FG/3	-2,53%	-2,79%
Asl LE/1	-0,32%	-2,38%
Asl LE/2	-1,32%	-
Asl TA/1	-2,20%	-

Riduzione personale a tempo determinato

Asl	2001	2002
Asl BR/1	-8,15%	11,85%
Asl FG/1	-93,14%	-71,43%
Asl FG/2	15,96%	-8,51%
Asl FG/3	-64,69%	-60,31%
Asl LE/1	-39,02%	-42,44%
Asl LE/2	-80,29%	-
Asl TA/1	-41,55%	-

Riduzione di personale complessiva

Asl	2001	2002
Asl BR/1	-4,83%	-5,34%
Asl FG/1	-1,73%	-1,95%
Asl FG/2	-0,62%	-4,94%
Asl FG/3	-16,09%	-15,34%
Asl LE/1	-2,46%	-4,60%
Asl LE/2	-4,43%	-
Asl TA/1	-4,82%	-

L'ultima tabella evidenzia che l'Asl FG/1 e l'Asl FG/2, non hanno realizzato la riduzione richiesta dalla l.r. 28/00. In particolare, per l'Asl FG/1, rileva un'anomalia: difatti, nell'ambito del personale in servizio sono state ricomprese anche quelle unità che svolgono compiti per l'azienda in base ad un rapporto diverso da quello di lavoro dipendente (ad esempio soggetti appartenenti a cooperative o soggetti che hanno stipulato con l'azienda un contratto ex art.7, comma 6, del D.Lgs.165). Questo modo di calcolare il personale in servizio, con la relativa spesa, che pure ha avuto l'avallo della Giunta Regionale, non si può considerare corretto poiché si riconducono alla spesa del personale voci che in realtà possono rientrarvi solo indirettamente. Inoltre, risulta falsato anche il programma di riduzione del personale in servizio il quale, depurato da queste ultime unità, non realizza gli obiettivi indicati dalla legge regionale.

Per l'Asl FG/2 occorre sottolineare che al 31/12/02 la riduzione soddisfa ampiamente quanto richiesto dalla l.r. 32/01 e, pertanto, viene realizzato in ritardo quanto richiesto dalla l.r. 28/00, i cui obiettivi sono i soli ad essere tenuti presenti dalla Regione.

Sempre per ciò che concerne il personale in servizio, le tabelle di cui sopra evidenziano che le riduzioni hanno interessato maggiormente il personale in servizio a tempo determinato, con valori particolarmente rilevanti per le Aziende sanitarie FG/1, FG/3 e LE/2, nelle quali il personale a tempo determinato è quasi scomparso. In controtendenza solo il dato relativo all'Asl FG/2, nella quale il personale a tempo determinato addirittura aumenta. Rilevante inoltre il dato relativo all'Asl FG/3, nella quale la riduzione di personale è stata pari al 16,09%.

Infine da sottolineare che, relativamente all'Asl TA/1, dai dati inviati dal nucleo di valutazione emerge che in più di un'occasione il personale in servizio di alcune categorie (si veda per esempio il personale sanitario del comparto al 31/12 del 2000 e del 2001) risulta superiore al numero di posti previsti in dotazione organica.

11.2 - la dirigenza

Per la Dirigenza si evidenzia il dato relativo al compenso medio percepito dai dirigenti di ciascuna azienda sanitaria.

Compenso medio dirigenza

Asl	2000	2001	2002	2003
Asl BR/1	66.050	66.346	68.637	64.337
Asl FG/1	62.841	63.482	64.123	66.242
Asl FG/2	61.406	66.244	66.693	66.869
Asl FG/3	87.334	96.693	90.892	104.319
Asl LE/1	58.875	69.459	69.882	76.344
Asl LE/2	65.623	67.660	67.508	68.439
Asl TA/1	48.462	59.855	62.023	70.063

Dalla tabella emerge una certa omogeneità nei compensi percepiti dai dirigenti delle aziende sanitarie con alcune eccezioni: si veda il dato relativo al 2000 ed al 2003 dell'Asl LE/1 o il dato relativo agli stessi anni dell'Asl TA/1. Tali discrasie, talvolta, dipendono dal diverso momento temporale in cui vengono definiti e pagati i fondi per retribuire le indennità contrattuali.

11.3 - consulenze esterne

Nel presente paragrafo saranno oggetto di comparazione le consulenze esterne delle quali si valuteranno il numero e la spesa.

Consulenze esterne

Asl	2000	2001	2002	2003
Asl BR/1	109	109	146	42
Asl FG/1	-	11	11	-
Asl FG/2	19	15	10	13
Asl FG/3	-	7	8	11
Asl LE/1	9	126	145	-
Asl LE/2	25	22	18	14
Asl TA/1	53	52	35	40

Le consulenze esterne rappresentano una parte rilevante della spesa sostenuta dalle pubbliche amministrazioni. Per le aziende sanitarie locali si conferma questo dato anche se alcune di esse appaiono più virtuose. In tal senso si veda il dato relativo all'Asl FG/1 ed all'Asl FG/2. Rilevante, invece, il numero delle consulenze affidate sia dall'Asl BR/1 per tutto il quadriennio, anche se con una

diminuzione sensibile nel corso del 2003, sia dall'Asl LE/1, negli anni 2001 e 2002. Rilevante anche il dato relativo all'Asl TA/1.

Spesa per consulenze esterne

Asl	2000	2001	2002	2003
Asl BR/1	1.548.944	1.881.289	2.022.707	1.302.151
Asl FG/1	-	435.593	671.491	-
Asl FG/2	646.025	332.873	228.353	440.344
Asl FG/3	581.480	1.084.929	915.076	966.904
Asl LE/1	88.116	82.957	181.907	803.713
Asl LE/2	840.039	775.941	649.779	493.611
Asl TA/1	1.101.499	1.253.542	599.135	1.101.290

La spesa, come evidente, è rilevante con valori assoluti, in alcuni casi, particolarmente significativi. Basti osservare la spesa sostenuta dall'Asl BR/1, dall'Asl FG/3 e dall'Asl TA/1 per tutto il quadriennio. Ma importante anche la spesa sostenuta dalle restanti aziende sanitarie, con l'eccezione dall'Asl LE/1 che, nel confronto con le altre aziende, appare virtuosa almeno per ciò che concerne il triennio 2000-2002. Per il 2003, invece, la spesa subisce un aumento rilevante.

Il dato è ancor più significativo considerando che spesso la spesa si riferisce ad acconti così come vedremo per gli incarichi legali.

11.4 - incarichi legali

L'analisi comparativa relativa alla spesa sostenuta dalle aziende sanitarie per gli incarichi legali risente di alcuni limiti propri di questo tipo di spesa. Difatti, la spesa in alcuni casi si riferisce a semplici acconti poiché, come è normale nel nostro ordinamento, le vertenze legali durano anni per ciascun grado di giudizio e pertanto non sempre è possibile quantificare la spesa complessiva di ciascun incarico il cui compenso viene corrisposto al termine del giudizio. In altri casi, sempre per gli stessi motivi, le aziende non sono capaci di indicare alcun compenso, nemmeno a titolo di acconto.

Pertanto, ci si limiterà alla comparazione del numero degli incarichi legali conferiti da ciascuna azienda ed della spesa, nei

limiti in cui è stato possibile accertarla, sostenuta per i medesimi incarichi.

Incarichi legali

Asl	2000	2001	2002	2003
Asl BR/1	28	24	19	134
Asl FG/1	-	11	11	-
Asl FG/2	23	22	32	16
Asl FG/3	111	58	52	53
Asl LE/1	104	60	58	167
Asl LE/2	43	43	24	8
Asl TA/1	174	174	223	-

Come per le consulenze esterne, il numero degli incarichi legali è significativo, soprattutto se si guarda al dato dell'Asl TA/1, dell'Asl FG/3 (per ciò che concerne il 2000) e dell'Asl LE/1 (sempre per il 2000.)

Spesa complessiva incarichi legali

Asl	2000	2001	2002	2003
Asl BR/1	70.786	58.633	9.990	722.688
Asl FG/1	-	435.593	671.491	-
Asl FG/2	180.499	217.843	103.614	71.578
Asl FG/3	247.109	58.595	35.985	49.000
Asl LE/1	579.349	339.370	367.945	803.713
Asl LE/2	214.616	223.868	119.788	92.955
Asl TA/1	297.866	1.211.632	4.985.300	-

Visto il numero degli incarichi la spesa non può che essere rilevante. Impressiona, soprattutto, il dato relativo all'Asl TA/1 per l'anno 2002.

11.5 - lavoro straordinario

Del lavoro straordinario è stato riportato il dato relativo alla spesa sostenuta da ciascuna azienda sanitaria, al numero di ore effettuate in media da ciascun dipendente, ed, infine, il numero di dipendenti che hanno superato il limite delle 250 ore di lavoro straordinario.

Spesa per lavoro straordinario

Asl	2000	2001	2002	2003
Asl BR/1	438.547	391.515	499.641	666.760
Asl FG/1	940.872	1.066.200	1.374.259	1.061.110
Asl FG/2	653.438	756.388	890.464	697.339
Asl FG/3	767.747	928.699	894.723	957.092
Asl LE/1	1.322.118	1.292.533	1.142.869	1.658.883
Asl LE/2	877.547	882.166	922.928	662.152
Asl TA/1	4.907.510	4.252.200	6.598.111	3.774.735

La spesa è abbastanza importante per tutte le aziende sanitarie ma rileva il dato dell'Asl LE/1, dell'Asl FG/1 e soprattutto quello dell'Asl TA/1.

Media ore di ciascun dipendente che ha prestato lav. str.

Asl	2000	2001	2002	2003
Asl BR/1	56	53	49	50
Asl FG/1	119	128	143	129
Asl FG/2	90	96	105	99
Asl FG/3	95	137	135	144
Asl LE/1	46	52	46	49
Asl LE/2	65	69	75	60
Asl TA/1	168	160	208	137

Il personale che in media ha prestato un maggior numero di ore di lavoro straordinario appartiene alle aziende FG/1, FG/2, FG/3 ma, in modo rilevante, TA/1 nella quale, nel corso del 2002, ciascun dipendente coinvolto nella prestazione di lavoro straordinario ha superato le 200 ore.

Dipendenti che hanno superato le 250 ore di straordinario

Asl	2000	2001	2002	2003
Asl BR/1	19	17	13	42
Asl FG/1	65	67	135	66
Asl FG/2	-	-	-	-
Asl FG/3	68	111	92	114
Asl LE/1	40	40	24	55
Asl LE/2	33	43	40	19
Asl TA/1	514	354	598	334

Infine tutte le aziende, con l'eccezione dell'Asl FG/2, presentano dipendenti che hanno superato il limite delle 250 ore di straordinario annue. Ancora una volta il dato più rilevante appartiene all'Asl TA/1 nella quale, nel corso del 2002, i dipendenti che hanno superato tale limite sono quasi 600! Rilevante anche il dato relativo all'Asl FG/3, e, solo per il 2002, dell'Asl FG/1.

11.6 - Nuclei di valutazione

Per ciò che concerne i Nuclei di valutazione la spesa sostenuta, quale compenso per i componenti degli stessi, sono molto disomogenei tra loro, anche all'interno della stessa azienda, in quanto i Nuclei medesimi sono spesso oggetto di interventi di natura normativa e regolamentare. Pertanto, quasi nessuna azienda è capace di dare un quadro caratterizzato da una certa continuità, visto che nel corso del quadriennio si è provveduto spesso a sciogliere, ricostituire, integrare l'organo di valutazione. Inoltre, non si possono nascondere difficoltà di funzionamento degli stessi Nuclei i quali spesso rimangono inoperativi per lungo tempo o si riuniscono in pochissime circostanze. Nonostante ciò, non si può non evidenziare che i Nuclei di valutazione coinvolti nella verifica hanno collaborato nella predisposizione ed invio dei dati richiesti. A scopo meramente ricognitivo si evidenzia di seguito il quadro relativo ai compensi complessivi, percepiti dai componenti dei Nuclei di valutazione.

Compensi complessivi

Asl	2000	2001	2002	2003
Asl BR/1	61.975	61.975	57.843	33.248
Asl FG/1	61.975	61.975	57.843	28.349
Asl FG/2	5.165	4.545	5.423	18.592
Asl FG/3	36.387	18.283	5.400	19.800
Asl LE/1	10.329	47.514	19.625	-
Asl LE/2	27.889	37.185	36.875	21.691
Asl TA/1	112.794	134.408	41.833	61.975

Dalla tabella emerge che i componenti del Nucleo di valutazione dell'Asl TA/1 hanno ricevuto il trattamento economico più vantaggioso.

11.7 - Collegio dei revisori e Collegio sindacale

Nel corso della verifica relativa alla spesa del personale delle aziende sanitarie locali della provincia di Bari, approvata dalla Sezione Regione del Controllo con Deliberazione n2/04, si è avuto modo di evidenziare l'anomala situazione in cui versavano tutte le Aziende sanitarie della regione Puglia circa la mancata costituzione

dei Collegi sindacali e la prorogatio sine die dei Collegi dei revisori precedentemente costituiti.

Difatti, tutte le aziende hanno disatteso l'adempimento richiesto dal D.Lgs. n.229/99, giustificando il loro operato sulla base della mancata designazione da parte della Regione dei due componenti di propria spettanza. Né è stata attivata alcuna procedura che potesse portare alla risoluzione di tale problema: difatti lo stesso D.Lgs. 229/99 prevede che qualora il Collegio sindacale non venga costituito, la Regione dovrà sostituirsi al Direttore generale dell'azienda sanitarie costituendo un Collegio sindacale straordinario composto di tre membri, che rimane in carica fino all'atto di insediamento del Collegio ordinario.

In tale contesto, quindi, hanno continuato ad operare in regime di prorogatio i Collegi dei revisori precedentemente costituiti in violazione del Decreto legge del 16 maggio 1994, n.293, convertito, con modificazioni, in legge il 15 luglio 1994, n.444, il quale dispone che gli organi amministrativi possono essere prorogati per un termine massimo di 45 giorni, termine oltre il quale questi decadono e tutti gli atti adottati dopo la scadenza del termine sono nulli. Pertanto, occorre ribadire il principio affermato dalla Corte Costituzionale secondo la quale "Un'organizzazione caratterizzata da un abituale ricorso alla prorogatio sarebbe ben lontana dal modello costituzionale: se è previsto per legge che gli organi amministrativi abbiano una certa durata e che quindi la loro competenza sia temporalmente circoscritta, un'eventuale prorogatio di fatto sine die, demandando all'arbitrio di chi debba provvedere alla sostituzione di determinarne la durata pur prevista a termine dal legislatore ordinario, violerebbe il principio della riserva di legge in materia di organizzazione amministrativa, nonché quelli dell'imparzialità e del buon andamento". Conseguentemente l'attività esplicata dai collegi dei revisori in regime di prorogatio non ha alcuna rilevanza giuridica.

Il quadro è però mutato in quanto la Regione Puglia, preso atto della propria inadempienza, ha provveduto con D.G.R. n.344 del 24

marzo 2004, a designare i componenti Sindaci in seno alle Aziende Sanitarie Locali ed alle Aziende Ospedaliere.

A seguito di tale determinazione, tutte le aziende sanitarie, ad eccezione dell'Asl BR/1, hanno provveduto nel corso del 2004 a costituire i nuovi Collegi sindacali. Per quanto concerne l'Asl BR/1, il Collegio sindacale non è stato costituito non essendo ancora pervenuta la designazione, peraltro più volte sollecitata dall'azienda, del componente di competenza della Conferenza dei Sindaci. Pertanto continua ad operare, illegittimamente, in regime di prorogatio il Collegio dei revisori.