



Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia

## **Deliberazione del Direttore Generale**

**N. 11 /2021**

### **OGGETTO: Presa d'atto della D.G.R. 2123 del 22.12.2020: Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale ARESS Puglia 2020/2022.**

L'anno 2021 il giorno 19 del mese di gennaio in Bari, nella sede della Agenzia Regionale strategica per la Salute e il Sociale,

#### **IL DIRETTORE GENERALE**

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

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

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

**VISTO** il Regolamento Regionale n. 9 del 2002, recante *“Principi, criteri ed indirizzi agli Enti e alle aziende del SSN per l'adozione dell'Atto Aziendale, ex art. 3, comma 1 bis, D.lgs. 502/92”*;

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

**VISTA** la Legge Regionale n. 4/2010, recante *“Norme urgenti in materia di sanità e servizi sociali”*;

**VISTA** la L. 190/2012, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*;

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

**VISTA** la Delibera di Giunta Regionale n. 1518 del 31/7/2015, recante *“Adozione del modello organizzativo denominato Modello ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa regionale – MAIA. Approvazione atto di alta amministrazione”*;

**VISTA** la Delibera di Giunta Regionale n. 879/2015, recante principi e criteri per l'adozione dell'Atto Aziendale di organizzazione e funzionamento in attuazione dell'art. 3, c. 1-bis, d. lgs. 502/1992;

**VISTA** la Legge Regionale del 24 Luglio 2017 n. 29, recante *“Istituzione dell’Agenzia Regionale strategica per la Salute e il Sociale (A.Re.S.S.)”*;

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

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

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

**VISTA** la deliberazione del Commissario Straordinario n. 52 del 26/03/2018 avente ad oggetto *“Piano delle Assunzioni 2018 e Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018/2020”*;

**VISTA** la Legge 30 dicembre 2018 n. 145, recante Legge di Bilancio per l'anno 2019;

**VISTA** la deliberazione del Direttore Generale n. 354 del 23.12.2019 avente ad oggetto *“Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell’A.Re.S.S. Puglia – Triennio 2020/2022”*;

Sulla base dell'istruttoria dell'Area di Direzione Amministrativa, Servizio Risorse Umane

## **HA ADOTTATO**

il seguente provvedimento

Assiste con funzioni di segretario la dott.ssa Pia Antonella Piacquadio

### **Premesso che:**

- con Legge Regionale Puglia n. 29/2017 e ss.mm.ii. è stata disposta l'istituzione dell'Agenzia Regionale strategica per la Salute e il Sociale (A.Re.S.S.; nel prosieguo, anche Agenzia), quale organismo tecnico-operativo e strumentale della Regione a supporto della definizione e gestione delle politiche in materia sociale e sanitaria, dotato di personalità giuridica pubblica e di autonomia organizzativa, tecnica, amministrativa e contabile e sottoposta alla vigilanza della Giunta regionale, contestualmente procedendo all'abrogazione della L.R. Puglia 24/2001 ed alla soppressione dell'Agenzia Regionale Sanitaria ivi prevista (A.Re.S.);

- che, ai sensi della medesima Legge Regionale n. 29/2017 e ss.mm.ii. e precisamente dell'art. 8 comma 2 ultima parte: *“L’organico complessivo di personale dell’A.R.E.S.S. è definito nel documento relativo alla dotazione organica, soggetto ad approvazione della Giunta regionale limitatamente al rispetto dei vincoli finanziari di spesa in materia”*; dell'art. 9 comma 4: *“La Giunta regionale provvede all’assegnazione delle risorse strumentali e finanziarie per il funzionamento e la gestione delle finalità e dei compiti attribuiti all’A.R.E.S.S. anche al fine di finanziare le funzioni in ambito sociale, fatti salvi comunque i vincoli di finanzia pubblica”*; dell'art. 10 comma 1: *“La Giunta regionale esercita il controllo preventivo sui seguenti atti dell’A.R.E.S.S. elencati tassativamente: a) Atto Aziendale di organizzazione e funzionamento; b) bilancio preventivo economico e bilancio di esercizio”*; e comma 4: *“La Giunta Regionale approva gli atti di cui al comma 1 entro sessanta giorni dalla ricezione”*; nonché dell'art. 13 comma 2: *“Entro sessanta giorni dall’insediamento, il Direttore Generale approva l’Atto Aziendale di organizzazione e funzionamento ed adotta la nuova dotazione organica dell’Agenzia”*;

**Considerato che:**

- la stessa legge regionale n. 29/2017 prevede, all'art. 7, c. 4, che l'Atto Aziendale di organizzazione e funzionamento:
  - delinei il modello organizzativo e funzionale dell’Agenzia e le relative linee strategiche, con l’individuazione degli uffici dotati di autonomia gestionale e del riparto di competenza tra poteri del Direttore Generale e della dirigenza;
  - istituisca le articolazioni dell’Agenzia, dichiarandone funzioni e competenze e descrivendone i relativi nessi gerarchico-funzionali;
  - istituisca le strutture complesse e semplici e definisce le caratteristiche e tipologie di incarico dirigenziale per i restanti uffici;
  - disciplini le modalità per il controllo di gestione e di regolarità amministrativa;
  - delinei le interazioni tra l’Agenzia e gli organi in staff alla Direzione Generale;

**Atteso che:**

- sulla base del combinato disposto delle norme su richiamate, il sistema disegnato dalla legge regionale n. 29/2017 prevede quindi un procedimento complesso, composto da una sequenza di atti giuridici posti in essere da più soggetti (A.R.E.S.S. e Giunta Regionale) necessari per la validità e l’efficacia dell’atto terminale del procedimento stesso, e precisamente dell’Atto Aziendale della stessa A.R.E.S.S. nonché della nuova dotazione organica dell’Agenzia;
- in osservanza di tale disposto normativo, il Commissario Straordinario dell’Agenzia con deliberazione n. 52/2018 ha proceduto ad attuare il primo atto di tale procedimento a formazione progressiva con l’approvazione della proposta di Atto Aziendale e della proposta di nuova dotazione organica, contestualmente trasmettendo gli stessi atti alla Giunta Regionale ai fini degli adempimenti successivi ex art. 10 comma 1 L.R. 29/2017, ed alle OOSSS con pec prot. 940 del 28.03.2018 ai sensi dell’art. 6 D.LGS n. 165 del 31.03.2001;

**Preso atto che:**

- la Giunta Regionale ha provveduto, giusta deliberazione n. 1069 del 19.06.2018, ad esprimersi preventivamente sui contenuti della proposta di Atto Aziendale con modifiche ed integrazioni;
- all’esito della partecipazione a tale procedimento della Giunta Regionale, è stata attivata la fase di informativa preventiva, avviata con pec del 28.03.2018 nei confronti della RSU e delle OOSSS e successivamente con nota del 01.08.2018;

- la Giunta Regionale ha provveduto, inoltre, ai sensi del combinato disposto dell'art. 8 comma 2 ultima parte ed art. 9 comma 4, con il medesimo provvedimento, ad esprimersi preventivamente sul rispetto dei vincoli finanziari in materia di spesa e sul finanziamento relativo alla proposta di dotazione organica, attivando la fase di informativa preventiva con pec del 28.03.2018 nei confronti della RSU e delle OOSS e nota del 01.08.2018;
- il Direttore Generale dell'A.R.E.S.S., con deliberazione n°198 del 22/11/2018, ha proceduto a ratificare la deliberazione n° 1069 del 19.06.2018 della Giunta Regionale;

**Visto**, in particolare, l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 così come novellato dal D. Lgs. 75/2017, il quale prevede che: 1. *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, ..., in conformità al piano triennale dei fabbisogni ...; 2. “...le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter ... il Piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; 3. “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;*

**Tenuto conto** che l'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede espressamente che *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti del presente articolo (Piano Triennale dei Fabbisogni) non possono assumere nuovo personale”;*

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

**Vista** la deliberazione della Giunta Regionale n. 2416 del 21/12/2018, *“Linee guida regionali per l'adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R. ai sensi degli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e delle Linee di indirizzo ministeriali approvate con D.M. dell'8/05/2018 – Approvazione”;*

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

- dal punto di vista organizzativo, i Piani triennali dei fabbisogni di personale devono tener conto dei processi di razionalizzazione e reingegnerizzazione realizzati, ed in tale contesto andranno valutati i contenuti delle competenze e funzionalità delle posizioni professionali esistenti; inoltre, a fronte della pianificazione delle attività, occorre organizzare le strutture e gli uffici aziendali in

modo da accrescere l'efficienza, razionalizzare i costi e realizzare la più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili, anche tenuto conto della vigente normativa in materia di orario di lavoro del personale;

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

**Dato atto** che, con deliberazioni del Direttore Generale n. 52/2018, così come rettificata ed integrata dalla deliberazione del Direttore Generale n. 59/2018, questa Agenzia ha approvato la dotazione organica, per il triennio 2018 – 2020;

**Dato atto** che, con deliberazioni del Direttore Generale n. 198 del 22/11/2018 e n. 134 del 6/05/2019, l'A.Re.S.S. ha adottato il Piano dei Fabbisogni di personale, rispettivamente per i trienni 2018-2020 e 2019-2021;

**Reso noto che:**

- con Deliberazione del Direttore Generale n. 354 del 23.12.2019 si è proceduto ad approvare il Piano dei Fabbisogni di Personale A.Re.S.S. Puglia per il triennio 2020-2022, corredato del prospetto e della Relazione illustrativa allegata al Piano dei Fabbisogni di Personale 2020 – 2022;
- con Deliberazione della Giunta Regionale n. 2123 del 22.12.2020 è stato formalmente approvato dalla Giunta Regionale della Regione Puglia il Piano di Fabbisogni di personale 2020-2022 dell'Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale A.Re.S.S. Puglia di cui alla DDG 354 del 23.12.2019;

**Considerato che:**

- l'Agenzia, ai sensi di quanto espressamente disposto dall'art. 1, comma 1, della Legge regionale n. 29/2017, soggiace al vincolo imposto dalla clausola di invarianza finanziaria di cui all'art. 14 della medesima legge, a mente del quale *“Dall’attuazione della presente legge regionale non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanzia pubblica. Gli enti interessati alla relativa attuazione vi provvedono con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione regionale vigente”*;
- l'Agenzia allo stato attuale beneficia di entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo pari a euro 5.800.000 previste dalla Legge Regionale n. 56 del 30/12/2019 *“Bilancio di previsione della Regione Puglia per l'esercizio finanziario 2020 e Bilancio pluriennale 2020-2022”* e DGR n. n. 55 del 21/01/2020, per ciascuno degli anni 2020/2022; il limite 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo, pari quindi a euro 2.900.000, risulta rispettato, considerati i seguenti costi stimati per le nuove assunzioni nel triennio di riferimento:
  - euro 2.123.502 per il 2020;
  - euro 2.322.937 per il 2021;
  - euro 2.397.208 per il 2022;
- la spesa complessiva stimata per le nuove assunzioni (dotazione organica) di cui alla DGR 1069/2018 è pari a complessivi euro 4.718.574; il limite del 60% della dotazione organica,

pari quindi a euro 2.831.144, risulta rispettato, considerati i costi stimati per le nuove assunzioni nel triennio di riferimento di cui al punto precedente;

- dal computo del costo del personale relativo alle nuove assunzioni è stato epurato il totale della spesa del personale sostenuta per i contratti acquisiti per successione nella posizione giuridica dalla soppressa ARES, ritenuti non aventi i caratteri della nuova assunzione;
- il bilancio di previsione 2020-2022 dell’Agenzia A.Re.S.S. Puglia, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 355/2019 e successivamente rimodulato con Deliberazione n. 69 del 9 aprile 2020, riporta una stima dei costi del personale per il triennio 2020 -2022 così composta:
  - a) il costo del personale 2020 comprende:
    - o euro 1.300.418 per costi relativi alle nuove assunzioni programmate nell’esercizio 2020;
    - o euro 823.084 per costi consolidati relativi alle nuove assunzioni effettuate negli esercizi 2018 e 2019;
    - o euro 2.047.991 per costi relativi a contratti acquisiti per successione nella posizione giuridica dalla soppressa ARES, di cui euro 1.444.633,48 a tempo determinato;
  - b) il costo del personale 2021 comprende:
    - o euro 199.435 per costi relativi alle nuove assunzioni programmate nell’esercizio 2021;
    - o euro 2.123.502 per costi consolidati relativi alle nuove assunzioni effettuate negli esercizi 2018, 2019 e 2020;
    - o euro 1.195.853 per costi relativi a contratti acquisiti per successione nella posizione giuridica dalla soppressa ARES, di cui euro 412.496 a tempo determinato;
  - c) il costo del personale 2022 comprende:
    - o euro 74.271 per costi relativi alle nuove assunzioni programmate nell’esercizio 2022;
    - o euro 2.322.937 per costi consolidati relativi alle nuove assunzioni effettuate negli esercizi 2018, 2019, 2020 e 2021;
    - o euro 1.195.853 per costi relativi a contratti acquisiti per successione nella posizione giuridica dalla soppressa ARES, di cui euro 412.496 a tempo determinato.
- l’Agenzia A.Re.S.S. Puglia è soggetta alle disposizioni di cui alle *“Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese”* approvate con DGR n. 1417/2019, e come tale dovrà provvedere a trasmettere unitamente al Bilancio consuntivo anno 2019, una relazione riepilogativa dei dati economici di riferimento asseverata dall’organo di controllo contabile che attesti puntualmente il rispetto delle misure stabilite dalle Direttive, in particolare con riferimento alla determinazione delle spese di personale le disposizioni di cui al Titolo II, Capo II, art. 4.

**Dato atto** che il Piano dei Fabbisogni di Personale A.Re.S.S. Puglia 2020-2022 risulta compatibile con il tetto di spesa previsto dalle vigenti norme di specifico settore come rappresentato nella relazione allegata al Piano dei Fabbisogni di Personale 2020 – 2022;

**Dato atto** che, nella suddetta relazione, viene fornito ulteriore dettaglio degli elementi normativi e metodologici, nonché delle valutazioni strategiche che hanno prodotto, come risultato di sintesi, il Piano del Fabbisogno di Personale 2020 – 2022;

**Dato atto che:**

— non risultano agli atti dichiarazioni di eccedenze di personale per il triennio in discorso ai sensi dell'art. 33, comma 2, d.lgs. 165/2001 e sono state analizzate le richieste di personale pervenute dalle varie Aree;

— l'Azienda ha approvato il piano delle azioni positive ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 157 del 24/09/2018 relativo al triennio 2018-2020;

— è stato approvato il Piano della performance 2020/2022, con Deliberazione del Direttore Generale n. 203/2020, come integrata da D.D.G. n. 285/2021;

**Preso atto** di quanto sopra richiamato e, in particolare, di quanto indicato nella D.G.R. n. 2123/2020, e del contenuto della Deliberazione del Direttore Generale n. 354/2019, ivi definitivamente sancita, sulla base del quale l'Azienda attiverà le procedure di reclutamento necessarie, nel rispetto della normativa in materia, tra cui concorsi, scorrimenti di graduatorie, procedura di mobilità, eventualmente prevedendo le riserve consentite dalla normativa vigente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

**DELIBERA**

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

1. **di determinare**, in attuazione della D.G.R. n. 2123/2020, in via definitiva il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, già approvato con D.D.G. n. 354/2019;
2. **di trasmettere** il provvedimento al Collegio Sindacale secondo quanto prescritto dalla D.G.R. 2416/2018 e ss.mm .ii., dalla D.G.R n. 1886/2020 e della richiamata normativa nazionale;
3. **di dare atto** che al fine di fronteggiare situazioni nuove, attualmente non prevedibili, sarà possibile motivatamente modificare il presente Piano, ferma la rimodulazione dello stesso per il triennio 2020/2022, ed in particolare, le modifiche del documento ad esito della riorganizzazione delle strutture aziendali e del quadro emergenziale pandemico;
4. **di conferire** mandato al Servizio Risorse Umane di pubblicare il presente provvedimento, completo degli allegati di cui alla D.G.R. 2123/2020, in formato editabile, in Amministrazione Trasparente, Disposizioni generali/Atti generali/Documenti di programmazione strategico-gestionale, entro sette giorni dall'adozione del presente atto, ai sensi dell'art. 12, comma 1, d.lgs. 33/2013;
5. **di conferire**, altresì, mandato al Servizio Risorse Umane di trasmettere il presente atto:
  - alla Regione Puglia - Dipartimento Promozione della Salute
  - alle OO.SS. firmatarie dei tre C.C.N.L. e alla R.S.U;
  - alla piattaforma ministeriale SICO/MEF, entro trenta giorni dalla sua adozione, anche ai fini della pubblicità prescritta dall'art. 16 del d.lgs. 33/2013;
6. **di trasmettere**, inoltre, il presente provvedimento al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza dell'Agenzia;

La presente deliberazione sarà pubblicata nel sito web di questa Agenzia.

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della normativa regionale e nazionale e che il presente provvedimento, predisposto ai fini della adozione dell'atto finale da parte del Direttore Generale è conforme alle risultanze istruttorie.

L'Estensore

F.to dott.ssa Grazia Lucarelli

I.F. Servizio Risorse Umane

F.to dott.ssa Olga Salerno

Il Direttore Generale

F.to dott. Giovanni Gorgoni

Il Segretario

F.to Dott.ssa Pia Antonella Piacquadio

#### **ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito WEB di questa Agenzia nel rispetto di quanto prescritto dalla Legge Regione Puglia n. 40/2007

Dal 19.01.2021

Bari, 19.01.2021

Il Segretario

F.to Dott.ssa Pia Antonella Piacquadio