



Deliberazione del Direttore Generale

N. 354 /2019

OGGETTO: Piano dei Fabbisogni di Personale ARESS Puglia 2020/2022

L'anno 2019 il giorno ventitré del mese di dicembre 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;

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 deliberazione della Giunta regionale n. 1518 del 31/7/2015, è stato adottato il nuovo Modello ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa regionale – MAIA, successivamente modificato – limitatamente alle strutture afferenti ai Dipartimenti in cui si articola l'Amministrazione regionale – con deliberazioni della Giunta regionale nn. 2242 del 9/12/2015, 160 del 23/2/2016 e 457 dell'8/4/2016;
- in particolare, tale modello delinea una complessiva riorganizzazione delle strutture amministrative regionali prevedendo, con specifico riferimento all'Agenzia Regionale Sanitaria, la sua trasformazione nella nuova Agenzia Regionale strategica per l'innovazione ed il Sociale, caratterizzata già *prima facie* da una nuova declaratoria delle funzioni di competenza;

Premesso inoltre 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”*; l'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”; l’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 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 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 OOSSS 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;

Dato atto che L'Agenzia intende procedere, nel triennio 2020-2022, all'indizione di concorsi pubblici per reclutare le professionalità, già previste nei Piani dei fabbisogni succitati, per le quali si sono concluse infruttuosamente procedure di mobilità indette dall'Agenzia nelle annualità 2018 e 2019, ed in particolare quelle avviate:

- con Deliberazione del Direttore Generale n. 192 del 21/11/2018 per l'assunzione di n. 7 collaboratori tecnici professionali, così distinti: n. 1 ingegnere clinico, n. 1 archivista documentarista, n. 1 biotecnologo, n. 1 ingegnere gestionale, n. 1 esperto in farmacia/ chimica e tecniche farmaceutiche;
- con Deliberazione del Direttore Generale n. 205 del 23/11/2018 per l'assunzione di n. 12 collaboratori amministrativi professionali, di cui n. 2 assistenti sociali;
- con Deliberazione del Direttore Generale n. 206 del 26/11/2018 per l'assunzione di n. 6 dirigenti PTA.

Dato atto che l'Agenzia, in esito alle procedure concorsuali già espletate nell'anno 2019, provvederà all'immissione, nei ruoli, dei vincitori delle medesime, con particolare riferimento alle procedure indette:

- con Deliberazione del Direttore Generale n. 131 del 6/5/2019 per l'assunzione di n. 2 collaboratori amministrativi professionali cat. D;
- con Deliberazione del Direttore Generale n. 77 del 26/3/2019 per l'assunzione di n. 3 collaboratori tecnici professionali, statistici, cat D;
- con Deliberazione del Direttore Generale n. 28 del 6/2/2019 per l'assunzione di n. 1 direttore di struttura complessa, incarico quinquennale di Direttore dell'Area E- Health.

Tenuto conto che, ai fini del reclutamento di ulteriori unità di personale necessarie per le attività programmate nel triennio di riferimento, si procederà secondo le modalità di reclutamento meglio specificate nella relazione di accompagnamento al presente piano, che costituisce, assieme allo schema riepilogativo, parte integrante e sostanziale di questo provvedimento;

Ritenuto pertanto di adottare il Piano dei Fabbisogni di Personale A.Re.S.S. Puglia 2020-2022, distinto per Area, categoria e profilo professionale come da prospetto Allegato alla presente, con la specificazione del relativo costo;

Dato atto che il Piano dei Fabbisogni di Personale A.Re.S.S. Puglia 2020-2022 di cui all'allegata tabella, è 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 la presente deliberazione sarà trasmessa:

- alla Regione Puglia - Dipartimento per la Promozione della Salute;
- al Collegio Sindacale;
- alle OO.SS. delle aree di contrattazione, per debito d'informazione;

Tanto premesso, si propone l'adozione dell'atto deliberativo: *“Piano dei Fabbisogni di Personale A.Re.S.S. Puglia 2020-2022”*;

IL DIRETTORE GENERALE

Esaminata e fatta propria l'istruttoria e la proposta;

DELIBERA

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

1. di approvare il Piano dei Fabbisogni di Personale A.Re.S.S. Puglia 2020-2022, come da prospetto Allegato alla presente, che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di approvare la Relazione allegata al Piano dei Fabbisogni di Personale 2020 – 2022, allegata alla presente, che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso;
3. di dare atto che il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 è compatibile con il tetto di spesa previsto dalle vigenti normative di settore come rappresentato nella relazione;
4. di dare atto che la presente deliberazione sarà trasmessa:
 - alla Regione Puglia - Dipartimento per la Promozione della Salute;
 - al Collegio Sindacale;
 - alle OO.SS. delle aree di contrattazione, per debito d'informazione;
5. di trasmettere, inoltre, il presente provvedimento al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza dell'Agenzia;
6. di demandare, in particolare, all'Area di Direzione Amministrativa – Servizio Risorse Umane - l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, Sezione Amministrazione Trasparente - sub-sezione *Disposizioni generali/Atti generali/Altri documenti di programmazione strategico-gestionale*, successivamente all'approvazione del documento da parte della Giunta Regionale.

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 Raffaella Carnimeo

I.F. Servizio Risorse Umane
f.to dott.ssa Olga Salerno

Il Direttore Generale
f.to dott. Giovanni Gorgoni

Il Segretario
f.to dott.sa 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 23.12.2019

Bari, 23.12.2019

Il Segretario
f.to dott.ssa Pia Antonella Piacquadio



PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 E DOTAZIONE ORGANICA A.RE.S.S. PUGLIA

RELAZIONE

Premessa

Con L.R. n. 29 del 24/7/2017 veniva approvata la legge istitutiva dell’Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S. Puglia), delineata quale pubblica amministrazione avente natura di ente pubblico non economico strumentale della Regione Puglia, ai sensi del combinato disposto di cui agli art. 1,2 e 8, comma 2, della predetta Legge Regionale, nonché dell’art. 1 comma 2 del D. Lgs. 165/2001. L’organizzazione e la mission dell’Agenzia si collocano, in particolare, nell’ambito del modello organizzativo denominato “Modello Ambidestro per l’Innovazione della macchina Amministrativa regionale- MAIA” di cui al Decreto del Presidente della Giunta Regionale 31.07.2015 n. 433; detto Modello, nel disciplinare e regolamentare il flusso sistemico della *governance* della Regione Puglia, prevede espressamente che il *core* dell’attività di *exploration* delle Agenzie strategiche si coniughi con il rappresentare le realtà organizzative che più di ogni altra esprimono la capacità di sviluppare percorsi di ricerca, di individuare traiettorie di innovazione e di sperimentarle.

A tale qualificazione consegue la soggezione dell’Agenzia alla vigente legislazione in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (D. Lgs. 165/2001) ed, in ragione della esplicitata caratterizzazione in termini di ente di nuova istituzione, contenuta all’art. 1, c. 1, l.r. 29/2017, l’applicabilità delle disposizioni di cui all’art. 9, c. 36, d.l. 78/2010. La natura di ente di nuova istituzione che fa il suo ingresso nell’ordinamento giuridico per la prima volta, senza che risulti da processi di accorpamento o fusione di altri enti, inequivoca alla luce del profondo rinnovamento di funzioni intervenuto rispetto alla soppressa Agenzia regionale Sanitaria Puglia, viene corroborata, oltre che dall’espresso e formale dettato legislativo (art.1, c.1, l.r. 29/17, secondo cui “*É istituita l’Agenzia regionale strategica per la salute e il sociale, nel prosieguo anche A.Re.S.S. o Agenzia. L’Agenzia è istituita quale ente di nuova costituzione*”; art. 12.3 “*L’entità dei primi fondi per le risorse decentrate dell’A.Re.S.S. viene determinata nel rispetto delle direttive applicabili agli enti di nuova istituzione, in attuazione delle direttive A.R.A.N. sul punto*”), dalla peculiare caratterizzazione dell’Agenzia in termini di Agenzia strategica, in qualità della quale essa “*acquisisce e sviluppa nuove conoscenze strategiche e organizzative. A tal fine, sperimenta percorsi di innovazione e di miglioramento, analizza e diffonde i migliori protocolli sociosanitari esistenti sia in ambito nazionale sia in ambito internazionale, promuove e verifica modelli gestionali innovativi di governo clinico, anche nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione ed*

ottimizzazione delle spese a carico del bilancio regionale". Tanto, ancorché, per finalità di tutela del personale e dei contraenti della soppressa A.Re.S., l'art. 12, c. 2, l.r. 29/2017, preveda disposizioni transitorie in merito alla successione dell'Agenzia in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'Agenzia regionale sanitaria della Puglia, affermando, in particolare, che, in fase di avvio delle attività, nell'A.Re.S.S. confluiscano il personale, a tempo indeterminato e determinato, i beni immobili e mobili, le attrezzature, i contratti e le convenzioni dell'A.Re.S.S.

Orbene, l'art. 8 della l.r. n. 29/2017, statuisce che l'organico complessivo di personale dell'A.Re.S.S. è definito nel documento relativo alla dotazione organica, approvato della Giunta regionale con Deliberazione del 19 giugno 2018 n. 1069 recante "Attuazione dell'art. 2 del decreto del Presidente della Giunta Regionale del 31/8/2016 (n. registro 542). Attuazione Modello MAIA – Approvazione dell'Atto Aziendale e presa d'atto del finanziamento della dotazione organica dell'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S. Puglia), limitatamente al rispetto dei vincoli finanziari di spesa in materia; quest'ultimo è composto dal personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'A.Re.S.S., oltre che dal contingente di nuove assunzioni che l'Agenzia intende operare per assolvere alle molteplici funzioni istituzionali imposte per legge. Si precisa, altresì, che il personale dell'A.Re.S.S. - che riveste lo status giuridico di dipendente pubblico - è collocato, ai fini giuridici ed economici, nel comparto contrattuale della sanità secondo quanto stabilito dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in attuazione dell'accordo quadro per la definizione dei comparti e aree della contrattazione collettiva nazionale 2016-2018, salva l'attuazione dell'articolo 7, comma 3, del medesimo, con riferimento alla dirigenza amministrativa, tecnica e professionale.

Per quanto su esposto, l'Atto Aziendale proposto dall'Agenzia è stato approvato con DGR n. 1069 del 19/6/2018, unitamente alla Dotazione Organica della stessa ed è stato, poi, definitivamente recepito con successiva Deliberazione del Direttore Generale dell'Agenzia n. 198 del 22/11/2018.

Riferimenti normativi

Si richiama, a fondamento del presente atto, il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ed in particolare:

– **l'art. 1, comma 1**, il quale prevede che l'organizzazione degli uffici sia finalizzata ad accrescere l'efficienza delle amministrazioni anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici, razionalizzare il costo del lavoro, contenendo la spesa complessiva per il personale entro i vincoli di finanza pubblica, nonché realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane;

– **l'art. 2, comma 1**, il quale espressamente prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano, tra l'altro, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuino gli uffici di maggiore rilevanza e determinino le dotazioni organiche complessive;

– **l'art. 6**, a mente del quale: *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano*

triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

– **l'art. 6 ter**, il quale espressamente prevede “*Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali*”. In attuazione di ciò, in data 15/5/2018, - Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 - il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha diramato il D. M. del 8/5/2018 recante “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”, volte ad orientare le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

In quest’ottica, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 2416 del 21.12.2018, sono state approvate le “Linee guida per l’adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale pugliese, ai sensi degli art. 6 e 6 ter del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii e delle Linee di indirizzo ministeriali approvate con D.M. dell’8/5/2018, pubblicate nel Bollettino Ufficiale della Regione Puglia n. 17 del 12.2.2019”.

Le linee di indirizzo di cui sopra sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

Vincoli finanziari

Al fine di definire i vincoli finanziari che l’Agenzia deve rispettare nell’elaborazione e nell’attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, è opportuno rammentare che, a seguito della formale istituzione di AReSS, l’Atto Aziendale proposto dall’Agenzia,

approvato con DGR n. 1069 del 19/6/2018, unitamente alla Dotazione Organica della stessa, hanno gettato le basi per la programmazione strategica ed operativa di AReSS a partire dal 2018. Questo rappresenta il primo anno teorico di attività di AReSS ed ha rappresentato l'anno in cui sono state impostate ed avviate le nuove procedure, che hanno visto i primi risultati soltanto nel 2019 (anno in cui, peraltro, sono state generate le nuove posizioni fiscali e contributive in capo alla nuova Agenzia).

In quanto ente di nuova istituzione, il legislatore nazionale, all'art. 9, c. 36, del d.l. 78/2010, deroga alle ordinarie normative vincolistiche in materia di assunzioni di personale ed autorizza, per il primo quinquennio di attività degli enti di nuova istituzione, nuove assunzioni nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo, così testualmente disponendo: *“36. Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante (...)”*.

L'Agenzia, tuttavia, non può ricoprire, in concreto, tutti i posti previsti nella nuova dotazione organica complessiva d'ente, pur necessari all'ottimale funzionamento delle attività, dovendo rispettare un secondo limite, imposto dal menzionato art. 9, c. 36, del DL n. 78/2010, ovvero la possibilità di realizzare nuove assunzioni nel limite complessivo del 60% della dotazione organica – oggi intesa quale articolato generale della programmazione dei fabbisogni di personale dell'Ente. Il piano annuale delle assunzioni di ciascuna delle annualità afferenti al triennio 2020/2022 dovrà essere rispettoso di entrambi i limiti.

Per “entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo” sono da intendersi, per l'Agenzia, quelle entrate derivanti dall'assegnazione per la gestione e il funzionamento delle attività ordinarie di AReSS, sia con riferimento alle politiche per la salute (cd assegnazione indistinta), sia per le politiche sociali (fondi rivenienti dai capitoli del bilancio regionale a ciò destinati).

Secondo la definizione di cui innanzi, le entrate correnti previste per il triennio di riferimento 2020-2022 sono pari ad euro 5.500.000; pertanto, pur potendo assumere detto importo, più conveniente per AReSS, quale base di calcolo per i citati vincoli finanziari, si stabilisce, tuttavia, che l'importo considerato sia pari ad euro 3.000.000, corrispondente all'assegnazione indistinta “storica” presa come riferimento nel Piano 2018-2020 approvato dalla DGR 1069/2018.

Per quanto su esposto, il *“limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo”*, è pari ad euro 1.500.000.

Con riferimento, invece, alla Dotazione Organica complessiva finanziaria, utile ai fini del calcolo del secondo vincolo finanziario di cui innanzi, essa è pari ad euro 4.333.750, secondo quanto approvato dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 1069 del 19.06.2018 e dalle

Deliberazioni del Direttore Generale n. 59 del 24/4/2018 e n. 134 del 06/05/2019.

Si precisa che le predette limitazioni vigono per il primo quinquennio dalla istituzione dell'Agenda 2018-2022; a decorrere dall'anno 2023, pertanto, l'Agenda non potrà essere più considerata "ente di nuova istituzione" e, perciò, dovrà sottostare ai limiti ordinari per le assunzioni nelle Pubbliche Amministrazioni.

Dotazione organica

Il D.M. del 8.5.2018, nella definizione di dotazione organica, fa chiarezza sulla nuova visione, introdotta dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, di superamento del tradizionale concetto di dotazione organica: da strumento solitamente cristallizzato in un atto sottoposto all'iter complesso per l'adozione diventa un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze. La dotazione organica, dunque, si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 comma 10 bis del D. L. 6 luglio 2012 n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, individuano, volta per volta, la dotazione di personale che le amministrazioni ritengono rispondente ai propri fabbisogni e che fa da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, si è verificato se v'erano margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate, come richiesto nelle predette Linee guida ministeriali. A tal proposito, è stata operata una rimodulazione sia dal punto di vista qualitativo e professionale, sia dal punto di vista quantitativo e finanziario, riequilibrando la previsione di spesa per ciascun profilo professionale – che per i precedenti piani era stata quantificata in considerazione dell'assunzione con le modalità di cui all'art 30 comma 1 del TUIP per ricomprendere i livelli economici del personale nuovo assunto – in unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE), come previsto dalle Linee guida regionali per l'adozione del piano triennale del fabbisogno delle aziende e degli enti del SSR pugliese, ricalibrandole, dunque, al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento.

Tale scelta, derivata dall' infruttuoso avvenuto esperimento delle procedure di mobilità per i posti da ricoprire in dotazione organica, è avallata dalle disposizioni di cui al D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019 n. 26.

Caratteristiche del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022

Il presente piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022 è adottato in conformità con:

- Le attività programmate nel Piano delle Performance 2020-2022 – non ancora approvato – il quale registrerà le profonde innovazioni caratterizzanti la mission istituzionale dell'Agenzia;
- Le azioni programmate nel Piano delle azioni positive 2018-2020 di cui all'art. 49 del D. Lgs. 198/2006, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 157 del 24/9/2018, anche alla luce dell'avvenuta istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 248 del 29/7/2019;
- L'assenza di domande giunte a questa Amministrazione di ricollocazione del personale, ai sensi dell'art. 34, comma 4 del D. Lgs. 165/2001, nonché di richieste ai sensi del successivo comma 6 e di domande di riallocazione ai sensi dell'art. 2, comma 13 del D.L. 95/2012;
- L'assenza, allo stato, nell'Agenzia di graduatorie concorsuali vigenti ovvero di vincitori/idonei nelle stesse.

Il piano risulta conforme alle esigenze funzionali, organizzative e gestionali di questa Amministrazione, rilevate sulla base degli effettivi fabbisogni dei settori, e le modificazioni operate col presente provvedimento sono da ritenersi compiuto assolvimento dei periodici adempimenti previsti dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001.

Per il numero e la tipologia di personale a reclutarsi, le modalità di approvvigionamento e la quantificazione analitica dei costi, si rinvia alle schede in allegato alla presente da intendersi come parte integrante e sostanziale.

Per la loro stesura, è stata effettuata dai Direttori delle Aree dell'Agenzia, ciascuno per la propria struttura, la ricognizione della eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, non rilevandosi situazioni di soprannumero o eccedenza di personale.

Inoltre, pur non essendo più obbligatorio, sono state richieste con nota prot. 3712 del 04/09/2019 ai Direttori di Area dell'Agenzia le necessità assunzionali, con riferimento ai profili professionali di cui abbisognano al fine di ricorrere ai diversi istituti di provvista del personale.

Di seguito le scelte operate, ad esito della revisione finale operata dalla Direzione Generale:

1) stabilizzazione precari Legge 75/2017, art. 20, comma 1

Con nota prot. 13779 del 10/10/2018 e con nota prot. 1498 del 21/5/2018 si è effettuata verifica del personale sovra numerato ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001 per il profilo di n. 10 posti cat D profilo Collaboratore Amministrativo Professionale; le stesse hanno dato esito negativo e pertanto, con deliberazione del Direttore Generale n. 13 del 1/8/2018 è stato pubblicato successivamente avviso teso al superamento del precariato nell'A.Re.S.S. Puglia, in esito al

quale, giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 247 del 29/7/2019 si è proceduto alla stabilizzazione di n. 2 unità di collaboratori amministrativi professionali cat. D.

2) reclutamento a mezzo di concorso pubblico

L'Agenzia intende reclutare, al fine di ricoprire i posti connessi alla nuova organizzazione aziendale, vista l'implementazione di funzioni generatasi, una serie di figure professionali, elencate nella tabella riepilogativa che segue, riassuntiva di tutte le forme di reclutamento che l'Agenzia intende attuare. Per la maggior parte delle figure professionali da reclutare si procederà con l'indizione di concorsi pubblici, dato atto che, nel 2019, si sono concluse infruttuosamente procedure di mobilità per le medesime professionalità.

I requisiti speciali di accesso, le riserve per interni applicabili - ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017 - e le prove preselettive, connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali da acquisire, saranno espressamente determinati ed indicati dai singoli bandi o avvisi di selezione o reclutamento.

3) attingimento da graduatorie di altri enti

L'Agenzia intende reclutare personale anche tramite utilizzo, a seguito di convenzionamento, di graduatorie in corso di validità approvate da altri enti - in applicazione degli indirizzi giurisprudenziali maggioritari che individuano la preferenza per tale procedura piuttosto che l'indizione di ordinari concorsi - per sopperire ad esigenze impellenti di reclutamento di personale per il quale, nell'anno 2019, sono state esperite infruttuosamente procedure di mobilità.

4) part time estensione

Non sono intervenute, ad oggi, richieste di conversione di rapporti di lavoro a tempo parziale in rapporti di lavoro a tempo pieno. Gli unici rapporti in essere continuano, pertanto, con la stessa caratterizzazione.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO											RESTI				
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	2020	COSTI	2021	2022		Dopo il triennio	costo dopo il triennio		MODALITA' DI RECLUTAMENTO ANNO 2019/2020/2021	Struttura Direzione amm.va	Area Innovazione	Area Epidemiologia e Care Intelligence	Area Valutazione delle Tecnologie Sanitarie e Ricerca	Area Telemedicina
		28		5	2		34								
Collaboratore prof.le Tecnico - Ingegnere clinico	D	0		1	€ 34.459,91	0	1	34.460 €	119426,94	Attingimento graduatorie altri enti - concorso esterno				2	1
Collaboratore prof.le Tecnico esperto - archivist/documentalista	DS	0	€ -	0		€ -	2	69.704 €	79617,96	Concorso esterno				2	
Collaboratore prof.le Tecnico esperto - biotecnologo	DS	0		0		1	€ 34.460,91	34.460 €	79617,96	Concorso esterno				2	
Collaboratore prof.le Tecnico esperto - ingegnere gestionale	D	2	€ 68.919,82	0			0		39808,98	Attingimento graduatorie altri enti.		1		1	
Collaboratore prof.le Tecnico - esperto in farmacia/chimica e tecnologie farmaceutiche	D	1	€ 34.459,91	0		0	1	34.460 €	79617,96	Attingimento graduatorie altri enti - concorso esterno				2	
Collaboratore prof.le Tecnico esperto - informatico	DS		€ -				1		39808,98				1		
Collaboratore Amm.vo prof.le esperto (economista)	DS		€ -	0	1	€ 39.809,98	2	79.618 €	199044,9	Mobilità ex art.30 D.LGS 165/2001 in corso	1	1		1	1
Collaboratore tecnico prof.le informatico	D	3	€ 103.379,73				0		185319,75	Concorso esterno			3		
Collaboratore tecnico prof.le statistico	D	5	€ 172.299,55		€ -		0		185319,75	Concorso esterno in corso			5		
Collaboratore prof.le assistente sociale	D	1	€ 34.459,91	0			0		74127,9	Attingimento graduatorie altri enti - concorso esterno		1			
Collaboratore Amm.vo prof.le	D	6	€ 206.759,46	3	€ 103.379,73		10	344.599 €	926598,75	Stabilizzazione. Mobilità ex art.30 D.LGS 165/2001 in corso. Attingimento graduatorie altri enti.	9	2	2		5
Collaboratore Amm.vo prof.le sociologo	D		€ -	0			1	34.852 €	37063,95			1			
Assistente Amministrativo	C	0	€ -		€ -		8	253.892 €	413389,92		6				2
CPS - infermiere cat D	D	1	€ 34.459,91						34449,16	Attingimento graduatorie altri enti - Concorso esterno				1	
Assistente Tecnico - Informatico	C		€ -	0			2	64.374 €	68898,32			2			
Dirigente Amministrativo	dirigente	4	€ 246.382,40	0			2	61.598 €	796.863,60 €	Concorso esterno con riserva per personale di ruolo.	5	1			1
Dirigente SPTA	dirigente	2	€ 123.191,20	1	€ 61.595,60		1	61.596 €	398.431,80 €	Concorso esterno		1		1	1
Dirigente Medico	dirigente	3	€ 276.106,20	0			2	184.071 €	363.053,61 €	Concorso esterno con riserva per personale di ruolo.		2	1	1	1
Totali		53	1.300.418,09 €	58	€ 199.435,24	60	€ 74.270,89	1.257.683 €	4333750,05						
Delta rispetto 1.500.000,00			-2715869,021		-2922518,008		-€ 3.071.059,79								

COMANDI									
PROFILO PROFESSIONALE	categoria	2020		2021	2022		dopo il triennio		
Dirigente medico	dirigente	1	92.035 €						
			92.035,00 €						

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO									
PROFILO PROFESSIONALE	categoria	2020		2021	2022		dopo il triennio		
Direttore di Struttura complessa	direttore	1	92.035 €						
Direttore Area direzione amministrativa	dirigente	1	67.755 €						
totale			159.790 €						