

## Deliberazione del Direttore Generale

**N. 253 /2021**

**OGGETTO: “Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, Approvazione dell’Atto Aziendale dell’ARESS Puglia ed Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024”.**

L'anno 2021 il giorno 30 del mese di dicembre in Bari, nella sede della Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia,

### 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*”;

**VISTA** la Legge Regionale n. 24/2001, recante “*Istituzione dell’Agenzia Regionale Sanitaria Pugliese (ARES)*”, così come successivamente integrata e modificata;

**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 DDG n. 1069 del 19/06/2018, avente ad oggetto “*Attuazione dell’art. 2 del Decreto del Presidente della Giunta Regionale del 31/08/2016 (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 della Puglia (A.Re.S.S.);*

**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.)";

**VISTO** il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 474 del 26/07/2018, avente ad oggetto "*Legge Regionale n. 29 del 24/7/2017, art. 5 c. 4 - nomina Direttore Generale dell'Agenzia Regionale strategica per la Salute ed il Sociale Puglia (A.Re.S.S.);*

**VISTI** i Piani Triennali di Fabbisogno del Personale dell'A.Re.S.S. Puglia, di cui alle Deliberazioni del Direttore Generale n. 198 del 22/11/2018, n. 134 del 6/05/2019 e n. 354 del 23/12/2019, approvati, per ultimo, con Deliberazione di Giunta Regionale n. 2123/2020;

**VISTI** i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale del Comparto, della dirigenza PTA e della dirigenza dell'Area Sanità;

**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, 2 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;

**VISTA** la Deliberazione del Direttore Generale n. 172 del 07/09/2021, avente ad oggetto "Applicazione art. 73 CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali triennio 2016-2018 – Sostituzione e nomina di Direttore della Struttura complessa Area Amministrativa", con la quale si dispone di affidare al dott. Francesco Fera, le funzioni di Direttore della Struttura complessa dell'Area Amministrativa, a far data dal 16 settembre 2021 e fino al 15 giugno 2022, prorogabili fino ad altri nove mesi.

Sulla base di istruttoria del Servizio Risorse Umane all'uopo incaricata dal Direttore dell'Area di Direzione Amministrativa e dal Direttore Generale

#### **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;
- 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";
- 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; o istituisca le articolazioni dell'Agenzia, declarandone 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 ARESS 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 OOSS 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";

**Vista** la nota avente ad oggetto "Direttive per le Agenzie regionali e gli enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese – seguito DGR 1036/2015" approvata con Deliberazione della Giunta Regionale n. 3690 del 03.09.2019;

**Visto** il Decreto ministeriale dell' 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;

**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;

**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”;

**Dato atto che**, con Deliberazioni del Direttore Generale n. 198 del 22/11/2018, n. 134 del 6/05/2019 e n. 354 del 23.12.2019 l’A.Re.S.S. ha adottato il Piano dei Fabbisogni di personale, rispettivamente per i trienni 2018-2020 e 2019-2021 e 2020-2022, approvati con Deliberazioni della Giunta Regionale n. 1069/2018 e n. 2123/2020;

**Dato atto che** l’Agenzia intende procedere, nel triennio 2021-2023, all’indizione di procedure concorsuali 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, 2019 e 2020.

**Rilevata la necessita**, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, di adottare il Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 e per quello 2022-2024;

**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 illustrativa del Piano dei Fabbisogni di personale 2021-2023 – Allegato 2 -, che costituisce, assieme allo schema riepilogativo – Allegato 1 -, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**Dato atto che**

- il Piano dei Fabbisogni di Personale A.Re.S.S. Puglia 2021-2023 di cui all’allegata tabella – Allegato 1- , è compatibile con il tetto di spesa previsto dalle vigenti norme di specifico settore come rappresentato nella relazione illustrativa allegata al Piano dei Fabbisogni di Personale 2021 – 2023;
- nella suddetta relazione (Allegato 2), 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 2021 – 2023;

**Considerato che** l’assetto organizzativo dell’Agenzia, istituita con L.R. 29/2017 come modificata ed integrata con L.R. n. 5 del 07/02/2018, ha subito nel corso dei suoi primi anni dall’istituzione, importanti implementazioni di competenze, di attività e di responsabilità, che ne compromettono l’iniziale struttura aziendale. Tra le tante, si citano:

- l’istituzione della Rete Pugliese HTA RePuHTA, giusta Deliberazione della Giunta Regionale n. 1333 del 7.8.2020 e del Centro Regionale HTA CReHTA giusta Deliberazione della Giunta Regionale n. 524/2018 presso l’Area Valutazione e Ricerca;
- la valorizzazione a livello strategico e l’implementazione delle competenze della Rete regionali ReMaR (Rete Malattie Rare pugliese) giusta Deliberazione della Giunta Regionale n. 253 del 28.02.2017 e Rop (Rete Oncologica Pugliese) giusta Deliberazione della Giunta Regionale n. 221

del 23.02.2017 gestite, nella complessità delle sub azioni, dall'Area Innovazione Sociale, Sanitaria, di Sistema e Qualità CRSS;

- la valorizzazione delle competenze in materia di accreditamento delle strutture sanitarie, socio-sanitarie ed ospedaliere, giusti Regolamenti Regionali n. 16 del 23.07.2019 e n.4 del 19.04.2021 di competenza del Servizio Qualità ed Organismo Tecnicamente Accreditante dell'Area Innovazione Sociale, Sanitaria, di Sistema e Qualità CRSS;
- la valorizzazione del Centro Regionale per la Sicurezza Sanitaria e la Gestione del Rischio del Paziente – CRSS dell'Area Innovazione Sociale, Sanitaria, di Sistema e Qualità CRSS in applicazione delle disposizioni di cui alla L. 24/2017ss.mm.ii;
- l'acquisizione di specifiche strutture speciali di progetto, funzionali al coordinamento di politiche innovative in ambito salute e sociale in raccordo con gli indirizzi politici della Presidenza della Regione Puglia, tra le quali si annovera la Struttura speciale a progetto "Coordinamento dell'Health Marketplace" le cui attività sono state delegate a quest'Agenzia giusta Deliberazione della Giunta Regionale n. 2119 del 22.12.2020;
- l'istituzione del Servizio Transizione Digitale e Privacy, in applicazione del Codice dell'Amministrazione Digitale, giusto decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e ss.mm.ii.;

**Rilevata la necessita** di definire una riorganizzazione delle strutture più funzionale al perseguimento della mission e degli obiettivi di AReSS nel rispetto delle disposizioni della normativa vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed in linea con l'art. 7 l.r. n. 29/2017 secondo cui l'Agenzia possiede autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione e il proprio funzionamento e gode dell'autonomia di bilancio, in risposta ad esigenze di speditezza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Lo stesso articolo stabilisce, inoltre, che l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia sono disciplinati dal nuovo Atto aziendale.

**Reso noto che** i Direttori delle Aree ed i Dirigenti in servizio, in sinergia con il Direttore dell'Area di Direzione Amministrativa ed il Direttore Generale, hanno provveduto a rimodulare le strutture delle proprie Aree e Servizi, individuando le risorse necessarie alla completa operatività dell'Agenzia.

**Dato atto che** si è provveduto, dunque, a predisporre un nuovo Atto aziendale – Allegato 3 ed annesso Allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento - confacente con le implementate attività in capo all'ARESS, e conseguentemente a predisporre una rimodulata dotazione organica – Allegato 4, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento -, **rispettosa del limite del valore finanziario originario di dotazione organica (4.718.574,00 euro)**, giusta alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 1069/2018.

**Preso atto che** l'Agenzia intende procedere, nel triennio 2022-2024, al reclutamento di specifiche professionalità necessarie alla completa operatività dell'Amministrazione, in linea con il revisionato atto aziendale.

**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 illustrativa del presente piano – Allegato 6 -, che costituisce, assieme allo schema riepilogativo – Allegato 5-, parte integrante e sostanziale di questo provvedimento;

**Dato atto che:**

- il Piano dei Fabbisogni di Personale AReSS Puglia 2022-2024 di cui all'allegata tabella – Allegato 5- , è compatibile con il tetto di spesa previsto dalle vigenti norme di specifico settore come rappresentato nella relazione illustrativa allegata al Piano dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024;
- 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 2022 – 2024.

## **Ritenuto di adottare:**

- il Piano dei Fabbisogni di Personale AReSS Puglia 2021-2023, distinto per Area, categoria e profilo professionale - come analiticamente individuati nel prospetto (Allegato 1) e nella relativa relazione illustrativa (Allegato 2) - nel rispetto delle disposizioni normative nazionali e regionali in materia di reclutamento di personale;
- un nuovo Atto aziendale (Allegato 3 ed annesso Allegato A), confacente con le implementate attività in capo all'ARESS, e conseguentemente a predisporre una rimodulata dotazione organica (Allegato 4) **rispettosa del limite del valore finanziario originario di dotazione organica (4.718.574,00 euro)**;
- il Piano dei Fabbisogni di Personale AReSS Puglia 2022-2024, distinto per Area, categoria e profilo professionale - come analiticamente individuati nel prospetto (Allegato 5) e nella relativa relazione illustrativa (Allegato 6) - nel rispetto delle disposizioni normative nazionali e regionali in materia di reclutamento di personale.

## **DELIBERA**

per le motivazioni riportate in narrativa, che qui si intendono integralmente ripotate:

1. **di approvare** la premessa, costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. **di approvare** il Piano dei Fabbisogni di Personale AReSS Puglia 2021-2023, distinto per Area, categoria e profilo professionale - come analiticamente individuati nel prospetto (Allegato 1), e nella relativa relazione illustrativa (Allegato 2) che ne costituiscono parte integrante e sostanziale del presente documento- nel rispetto delle disposizioni normative nazionali e regionali in materia di reclutamento di personale e di spesa;
3. **di approvare** un nuovo Atto aziendale (Allegato 3 ed annesso Allegato A), confacente con le implementate attività in capo all'ARESS, e conseguentemente a predisporre una rimodulata dotazione organica (Allegato 4), che ne costituiscono parte integrante e sostanziale del presente documento, rispettosa del limite del valore finanziario originario di dotazione organica (4.718.574,00 euro);
4. **di approvare** il Piano dei Fabbisogni di Personale AReSS Puglia 2022-2024, distinto per Area, categoria e profilo professionale - come analiticamente individuati nel prospetto (Allegato 5) e nella relativa relazione illustrativa (Allegato 6), che ne costituiscono parte integrante e sostanziale del presente documento - nel rispetto delle disposizioni normative nazionali e regionali in materia di reclutamento di personale e di spesa;
5. **di dare atto** che la presente deliberazione sarà trasmessa:
  - alla Regione Puglia - Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere degli animali;
  - al Collegio Sindacale;
  - alle OO.SS. delle aree di contrattazione, per debito d'informazione;
6. **di trasmettere**, inoltre, il presente provvedimento al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza dell'Agenzia;
7. **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;

8. **di demandare** al Servizio Risorse Umane gli adempimenti consequenziali all'adozione del presente provvedimento;
9. **di attestare** che non sussistono situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, tali da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto;
10. **di attestare** che non sussistono cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della legge n. 241/90 e ss.mm.ii e art. 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, nonché condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Il Presente provvedimento non essendo soggetto al controllo è esecutivo ai sensi di legge.

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

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane

F.to Dott. Marco Biagio Marsano

Il Direttore dell'Area di Direzione Amministrativa

F.to Dott. Francesco Fera

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 30/12/2021

Bari, 30/12/2021

Il Segretario

F.to Dott.ssa Pia Antonella Piacquadio



# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023

ASSUNZIONI ARESS 2021	AREA/CATEGORIA	COSTO UNITARIO	UNITA' RICHIESTE	TOTALE COSTI	AREA DI DESTINAZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
Dirigente Amministrativo	Dirigenza PTA	61.595 €	5	307.975 €	Area di Direzione Amministrativa	concorso pubblico
Dirigente Tecnico Analista	Dirigenza PTA	61.595 €	1	61.595 €	Area E- Health	attingimento da altre graduatorie
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	1	92.095 €	Area Innovazione Sociale - CRSS	concorso pubblico
Collaboratore Tecnico Professionale - Statistico	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area Epidemiologia	scorrimiento propria graduatoria
Collaboratore Amministrativo Professionale	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area di Direzione Amministrativa	attingimento da altre graduatorie
Collaboratore Amministrativo Professionale	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area di Direzione Amministrativa	selezione riservata personale interno per progressione verticale art. 22 comma 15 D. Lgs. 75/2017
Collaboratore Amministrativo Professionale - in comando	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area Innovazione Sociale - CRSS	in comando
			<b>11</b>	<b>599.501 €</b>		

ASSUNZIONI ARESS 2022	AREA/CATEGORIA	COSTO UNITARIO	UNITA' RICHIESTE	TOTALE COSTI	AREA DI DESTINAZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
Assistente Amministrativo	Cat. C	32.187 €	7	225.309 €	Tutte le aree dell'Agenzia	Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 1 D. Lgs. 75/2017
Assistente Amministrativo	Cat. C	32.187 €	1	32.187 €	Area di Direzione Amministrativa	selezione riservata personale interno per progressione verticale art. 22 comma 15 D. Lgs. 75/2017
Collaboratore Amministrativo Professionale	Cat. D	34.459 €	6	206.754 €	Tutte le aree dell'Agenzia	Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 1 D. Lgs. 75/2017
Collaboratore Professionale Tecnico- Informatico	Cat. D	34.459 €	3	103.377 €	Area Epidemiologia	concorso pubblico
Collaboratore Tecnico Professionale – Informatico	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area Epidemiologia	Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 1 D. Lgs. 75/2017
Collaboratore Professionale Sanitario - Infermiere	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area Valutazione e Ricerca	attingimento da graduatoria di altri enti
Collaboratore Professionale Tecnico - Ingegnere clinico	Cat. DS	39.810 €	1	39.810 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
cat DS economista	Cat. DS	39.810 €	1	39.810 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	1	92.095 €	Area E- Health	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Sanitario	Dirigenza Area Sanità	71.100 €	1	71.100 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente PTA	Dirigenza PTA	61.595 €	1	61.595 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Amministrativo Professionale	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area di Direzione Amministrativa	in comando

Dirigente Sanitario	Dirigenza Area Sanità	71.100 €	1	71.100 €	Servizio Quota	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Tecnico Professionale – tecnici della prevenzione	cat D	34.459 €	2	68.918 €	Servizio Quota	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat d	34.459 €	1	34.459 €	Area Innovazione Sociale – CRSS servizio quota	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
			<b>29</b>	<b>1.149.891 €</b>		

ASSUNZIONI 2023 sostituzione personale ARES	AREA/CATEGORIA	COSTO UNITARIO	UNITA' RICHIESTE	TOTALE RISORSE LIBERATE	AREA DI DESTINAZIONE	TOTALE COSTI*
cessazione lembo	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	n. 1 collaboratore per appalti e contratti	34.459 €
cessazione veronico	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Servizio finanziario	34.459 €
cessazione piscitelli	Cat. DS	39.810 €	1	39.810 €	Area E- Health	34.459 €
cessazione tedeschi	Dirigenza PTA	61.595 €	1	61.595 €	n. 1 dirigente struttura complessa area direzione amministrativa Dirigenza PTA	61.595 €
cessazione salvatore	Cat. BS	29.400 €	1	29.400 €	collaboratore tecnico professionale – assistente sociale – cat. D	34.459 €
			<b>5</b>	<b>199.723 €</b>		<b>199.431 €</b>

**RECAP COSTI NEL QUINQUENNIO 2018/2022 ai sensi del D.L 78/2010 art. 9 comma 36**

	2018	2019	2020	2021	2022	totale
costo assunzioni	103.347 €	823.084 €	379.059 €	599.501 €	1.149.891 €	3.054.882 €
risorse liberate da cessazioni			34.459 €	180.230 €	26.589 €	241.278 €

	<b>2.813.604 €</b>
<b>Limite 60% dotazione organica D.L. 78/2010</b>	<b>2.831.144 €</b>
<b>LIMITE RISPETTATO?</b>	<b>SI</b>
<b>Limite 50% entrate correnti aventi carattere certo e continuativo D.L. 78/2010</b>	<b>2.975.000 €</b>
<b>LIMITE RISPETTATO?</b>	<b>SI</b>

\*Per queste assunzioni si procederà per: mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti

Firmato digitalmente da: Giovanni Gorgoni  
Data: 29/12/2021 17:14:50





## ALLEGATO 2

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 DELL'ARESS PUGLIA

#### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

##### Premessa

La L.R. n. 29 del 24/7/2017 istituisce l'Agenda Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S. Puglia), delineata quale 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'Agenda si collocano 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, che delinea la governance della Regione Puglia, assegnando alla stessa la funzione di exploration, ovvero di sviluppare percorsi di ricerca, di individuare traiettorie di innovazione e di sperimentarle in ambito sanitario e sociale.

A tale qualificazione consegue la soggezione dell'Agenda 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 Agenda regionale Sanitaria Puglia, viene corroborata, oltre che dall'esplicito e formale dettato legislativo (art.1, c.1, l.r. 29/17, secondo cui "É istituita l'Agenda regionale strategica per la salute e il sociale, nel prosieguo anche A.Re.S.S. o Agenda. L'Agenda 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'Agenda in termini di Agenda 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 ARES., l'art. 12, c. 2, l.r. 29/2017, preveda disposizioni transitorie in merito alla successione dell'Agenda in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'Agenda regionale sanitaria della Puglia, affermando, in particolare, che, in fase di avvio delle attività, nell'A.Re.S.S. confluiscono il personale, a tempo indeterminato e determinato, i beni immobili e mobili, le attrezzature, i contratti e le convenzioni dell'ARES.

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, nell'area 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 la dirigenza amministrativa, tecnica e professionale, la cui disciplina è declinata nel CCNL Funzioni Locali, sezione III del triennio 2016-2018.

#### **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;
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 2416 del 21.12.2018, *“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”*;
- le *“Linee di indirizzo ministeriale per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* approvate con D.M. dell'8/5/2018, come registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018”;
- le *“Direttive per le Agenzie regionali e gli enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese – seguito DGR 1036/2015”* approvate con Deliberazione della Giunta Regionale n. 3690 del 03.09.2019

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**

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, 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 (...)”*.

La base di calcolo circa il primo vincolo finanziario in questione viene, pertanto, identificata nel Bilancio di previsione della Regione Puglia per l'esercizio finanziario 2021 e bilanci pluriennali 2021-2023, come segue: le entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo – ossia le entrate derivanti dall'assegnazione per la gestione ed il funzionamento delle attività ordinarie dell'A.Re.S.S. Puglia, sia con riferimento alle politiche della salute (cd. Assegnazione indistinta), sia per le politiche sociali (fondi

rivenienti dai capitoli del bilancio regionale a ciò destinati - da iscriversi nel bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2021 di A.Re.S.S., sono pari a **euro 5.950.000** previste dalla Legge Regionale n. 36 del 30/12/2020 "Bilancio di previsione della Regione Puglia per l'esercizio finanziario 2021 e bilancio pluriennale 2021-2023". Il limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo per le nuove assunzioni nel triennio di riferimento risulta pari, quindi, a **euro 2.975.000**.

La base di calcolo circa il secondo vincolo finanziario – in linea con quanto previsto dal D.M. del 8.5.2018 e dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017 sulla definizione di dotazione organica quale espressione in termini finanziari di "dotazione" di spesa potenziale – viene pertanto identificata nella Deliberazione della Giunta Regionale n. 1069 del 19.6.2018 come segue: la Dotazione Organica complessiva finanziaria è pari all'importo di **euro 4.718.574**. Il limite del 60% della dotazione organica quale massima spesa per le nuove assunzioni nel quinquennio risulta pari, quindi, ad **euro 2.831.144**.

Viene epurato, invece, dal computo, il totale di spesa del personale sostenuta per i contratti acquisiti per successione nella posizione giuridica dalla soppressa ARES che, in quanto ancorati, nella loro sussistenza, ad esplicita previsione legislativa della legge istitutiva n. 29/2017 – ad ogni buon conto non aventi i caratteri della nuova assunzione – e, pertanto, sono espressione di una maggiore "facoltà assunzionale" prevista dalla legge istitutiva, come tale in deroga, in fase di avvio delle attività, ai vincoli di spesa summenzionati.

Si precisa che le predette limitazioni vigono per il primo quinquennio dalla costituzione dell'Agenzia e, quindi, dal 2018, considerato anno "zero" della nuova Agenzia – come specificato nella relazione di accompagnamento al programma triennale relativo al triennio 2018-2020, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 198 del 22.11.2018 – e fino all'intero anno 2022.

A partire dal 2023, quest'Agenzia giuridicamente perde la qualificazione di ente di nuova istituzione. Nelle more della definizione da parte della Sezione Raccordo al Sistema Regionale della disciplina applicabile, ovvero per quanto previsto dall'art. 2 comma 71 della L. 191/2009 e ss.mm.ii., così come richiesto con nota AReSS\_Puglia /AReSS/ 16.11.2021 / 0003908, questa Agenzia intende procedere nel presente PTFP 2021-2023, in particolare per il 2023, con la sostituzione di personale ARES cessato, (in linea con gli orientamenti giurisprudenziali tra i tanti la deliberazione della Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, Lombardia/167/2021/PAR), considerata quale risparmio di spesa rientrante nella "maggiore capacità assunzionale", prevista dalla Legge istitutiva e ribadita dalla Relazioni Tecniche prodotte dalla Sezione Raccordo allegate alle DGR n. 1069/2018 e n. 2123/2020.

### **Caratteristiche del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023**

Il presente piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021-2023 è adottato in conformità con:

- Le attività programmate nel Piano delle Performance 2021-2023, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 213/2021, che registrano le *"profonde innovazioni caratterizzanti la mission istituzionale dell'Agenzia, sede strategica per la sperimentazione e la implementazione del Value Based Healthcare: quella cornice di pensiero strategico e metodologia gestionale in grado di dare forma ad una assistenza sanitaria basata sugli esiti di salute generali, anziché sui volumi delle prestazioni erogate, sulla partnership con gli erogatori, anziché sul rapporto di acquisto e vendita, sulle logiche di micro e macro integrazione organizzativa, anziché su quelle dei silos autoreferenziali, sulla relazione biunivoca e misurata tra esiti e costi, anziché sui principi efficientisti del contenimento a priori delle risorse e dell'incremento opportunistico delle prestazioni finanziariamente più ricche. I luoghi specifici di questa sperimentazione in AReSS sono i*

*“Laboratori del valore”, percorsi strategici improntati all’apprendimento e alla operatività, che fanno di innovazione, integrazione e umanizzazione gli ingredienti spartiacque tra il passato e il futuro del sistema sanitario regionale. Secondo una logica a matrice, questi laboratori attingono e combinano i saperi tecnico-scientifici custoditi e sviluppati dalle Aree specialistiche. Quelle stesse Aree che presidiano anche degli innovativi Centri Esperti e che aggregano, a quelle interne, anche sensibilità ed esperienze esterne all’Agenzia, per farne dei coordinamenti permanenti estesi alle aziende sanitarie della Regione, consentendo all’innovazione di farsi subito “applicata””;*

- Le azioni programmate nel Piano delle azioni positive 2021-2023 di cui all’art. 49 del D. Lgs. 198/2006, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 70 del 16/04/2021, anche alla luce dell’avvenuta regolamentazione sul funzionamento 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. 38 del 24/02/2021;
- L’accertamento dell’assenza di condizioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001;
- L’accertamento dell’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 non ancora assunti;
- L’avvenuta comunicazione dei piani del personale al sistema di cui all’art. 60 del D. Lgs. 165/2001.

Nella programmazione delle assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, quest’Amministrazione, già nel Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022, approvato con DGR 2123/2020, ha verificato i margini di rimodulazione della dotazione organica, in linea con le attività e l’operatività delle Aree organizzative dell’Agenzia, nel rispetto del limite finanziario massimo della “dotazione” di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate, in linea con le Linee guida regionali e 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 al trattamento economico iniziale fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento. Si è provveduto a ricalibrare, in particolar modo, le spese assunzionali potenziali della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, in considerazione delle novità normative e contrattuali di riferimento.

Si specifica che le assunzioni programmate per l’anno **2021** rinvergono dal precedente PTFP 2020-2022, le cui procedure di reclutamento sono state avviate nel corso dell’anno 2020.

Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, quest’Agenzia, nell’ambito del PTFP, ed in particolare per l’annualità **2022**, ha quindi proceduto 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. Si è garantita la neutralità finanziaria della rimodulazione, individuando, volta per volta, la dotazione di personale rispondente ai fabbisogni delle Aree dell’Agenzia.

Il presente Piano risulta conforme alle esigenze funzionali, organizzative e gestionali di questa Amministrazione, rilevate sulla base degli effettivi fabbisogni dei settori. Le modificazioni operate col presente provvedimento sono da ritenersi compiuto assolvimento dei periodici adempimenti previsti dall’art. 6 del D. Lgs. 165/2001. Per la 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 obbligatorio, sono state richieste con nota prot. 0004639 del 07/12/2020 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.

Come già detto, a partire dal 2023, quest'Agenzia giuridicamente perde la qualificazione di ente di nuova istituzione e non è soggetta ai vincoli normativi predetti (D.L.78/2010). Con nota AReSS\_Puglia /AReSS/ 16.11.2021 / 0003908 quest'Agenzia ha richiesto alla Sezione Raccordo al Sistema Regionale indicazioni circa disciplina applicabile in materia di assunzione di personale. Allo stato attuale, non è pervenuto riscontro.

Nelle more del riscontro da parte della Sezione Raccordo al Sistema Regionale, nel presente Piano si intende procedere, in maniera prudenziale, limitatamente all'annualità **2023**, con la sostituzione di personale ARES cessato (in linea con gli orientamenti giurisprudenziali tra i quali si cita la deliberazione della Corte dei conti – sezione regionale di controllo per la Lombardia – Lombardia/167/2021/PAR) considerato quale risparmio di spesa rientrante nella “*maggiore capacità assunzionale*” prevista dalla Legge istitutiva e ribadita anche nelle Relazioni Tecniche prodotte dalla Sezione Raccordo allegate alle DGR n. 1069/2018 e n. 2123/2020.

### **Forme di reclutamento**

Per il numero e la tipologia di personale a reclutarsi, le modalità di approvvigionamento e la quantificazione analitica dei costi, si rinvia all'Allegato 2 alla presente, da intendersi parte integrante e sostanziale della presente.

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

**a) attingimento da graduatorie di altri enti**

L'Agenzia intende reclutare personale 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.

**b) reclutamento a mezzo di concorso pubblico**

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.

**c) mobilità ed immissione prioritaria dei dipendenti pubblici comandati presso l'Agenzia**

Per il reclutamento di specifiche professionalità, l'Agenzia intende reclutare personale avente elevate competenze con procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Ai sensi del comma 2-bis del citato art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, a mente del quale “.. le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area

funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”, è previsto il diritto di precedenza nell’ambito delle procedure selettive di mobilità volontaria a bandirsi, per i dipendenti comandati in servizio al momento della procedura.

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

Con nota Prot. AReSS\_Puglia/AReSS/ 25.10.2021 / 0003552 si è effettuata verifica del personale  
Con nota Prot. AReSS\_Puglia/AReSS/ 25.10.2021 / 0003552 si è effettuata verifica del personale sovra numerato ex art. 34 e 34 bis D. Lgs. 165/2001 per le richieste professionalità, già previste nel PTFP 2020-2022. La stessa ha dato esito negativo (- REGIONE PUGLIA - SEZIONE POLITICHE E MERCATO DEL LAVORO: r\_puglia/AOO\_060/PROT/04/11/2021/0010579).

Si aggiunge che con nota Prot. AReSS Puglia/ AReSS/ 21.05.2018 / 0001487 si è proceduto ad effettuare la verifica del personale sovra numerato ex art. 34 e 34 bis D. Lgs. 165/2001 per le richieste professionalità,. La stessa ha dato esito negativo.

**reclutamento obbligatorio di personale, ai sensi degli artt 1 e 18 della L. n. 68/99.**

Si da atto che, con nota Prot. AReSS\_Puglia /AReSS/ 30.09.2021 / 0003190, quest’Agenzia ha recepito l’Accordo tra l’Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale puglia (ARsSS) e l’IRCCS Istituto Tumori Giovanni Paolo II, per l’utilizzo della graduatoria del concorso pubblico per esami per l’assunzione di personale con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo Professionale – cat.D, ai sensi dell’art.1 e dell’art.18 L. 68/99”. Tali assunzioni, nei limiti della quota d’obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni.

**Riepilogo delle spese**

In considerazione dei limiti di spesa sopra menzionati per il primo quinquennio dall’istituzione dell’Agenzia, si comunica che, in applicazione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di personale approvati con Deliberazione del Direttore Generale n.52/2018, n.59/2018 e n.198/2018 per il triennio 2018-2020, n. 134/2019 per il triennio 2019-2021 e n. 345/2019 per il triennio 2020-2022, approvati con Deliberazioni della Giunta Regionale n. 1069/2018 e n. 2123/2020:

- per l’anno **2018** sono stati assunti n. 3 nuovi dipendenti per una corrispondente Quota costo DGR n. 1069/2018 di euro 103.347, così come attestati dalla Sezione Raccordo al Sistema Regionale, nella Relazione Tecnica relativa al PTFP 2020-2022;
- per l’anno **2019** sono stati assunti n. 19 nuovi dipendenti per una corrispondente Quota costo DGR n. 1069/2018 di euro 823.084, così come attestati dalla Sezione Raccordo al Sistema Regionale, nella Relazione Tecnica relativa al PTFP 2020-2022;
- per l’anno **2020** sono stati assunti n. 11 nuovi dipendenti per una corrispondente Quota costo DGR n. 2123/2020 di euro **379.059**, così come attestati dalla Corte dei Conti nel giudizio di parificazione del rendiconto generale della Regione Puglia esercizio 2020.

Si rende noto che a partire dal 2020, nel Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 l’Agenzia ha operato una rimodulazione, dal punto di vista qualitativo, quantitativo e finanziario, riequilibrando l’iniziale previsione di spesa per ciascun profilo professionale (prevista nel PTFP 2018-2020 giusta DGR n. 1069/2018) al trattamento economico iniziale fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento. Tale rimodulazione è stata approvata con DGR n. 2123/2020.

Nello specifico, la stima dei costi per ciascun profilo professionale previsto per il PTFP 2018 e 2019 prevedeva una media dei livelli economici, in considerazione del fatto che la modalità di reclutamento ordinaria prevista nei predetti Piani era la mobilità. A seguito della rimodulazione, ed a partire dal 2020, dal punto di vista metodologico, la stima dei costi è stata effettuata sulla base degli oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto (trattamento economico fondamentale, inteso quale stipendio tabellare comprensivo di tredicesima mensilità, oneri riflessi, IVC) in relazione alla qualifica e alla fascia economica iniziale, come previsto dal paragrafo 2.1. delle citate Linee di indirizzo.

Nel presente PTFP si è provveduto, inoltre, a ricalibrare le spese assunzionali potenziali della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, in considerazione delle novità normative e contrattuali di riferimento.

Pertanto, la spesa sostenuta per le assunzioni di nuovi dipendenti negli anni 2018, 2019 e 2020 (quota costo DGR n. 1069/2018 e DGR n. 2123/2020) ammonta ad **euro 1.305.490.**

Nell'anno 2020 è cessato n. 1 dipendente che libera risorse per un totale di euro 34.459.

Tanto premesso, in applicazione delle disposizioni di cui all'art 9, comma 36 del D.L. 78/2010, si programmano le seguenti assunzioni:

- per l'anno **2021**: n. 10 nuovi dipendenti per una quota costo DGR n.1069/2018 di euro 565.042 e n.1 dipendente in comando in entrata per un costo di euro 34.459, per un complessivo di **euro 599.501;**
- per l'anno **2022**: n. 29 nuovi dipendenti per una quota costo DGR n.1069/2018 costo di euro 1.115.432 e n.1 dipendente in comando in entrata per un costo di euro 34.459, per un complessivo a regime di **euro 1.149.891.**

Nel corso del 2021 è prevista la cessazione di n. 5 dipendenti (n. 2 dipendenti per dimissioni, n. 1 dipendente interessato da procedure di progressione verticale ai sensi degli art.22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e n. 2 dipendenti interessati da procedure di cui alla riserva prevista dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001).

Nel corso del 2022 è prevista la cessazione di n. 1 dipendente (interessato da procedure di progressione verticale ai sensi degli art.22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017).

	<b>2018 DGR 1069/2018</b>	<b>2019 DGR 1069/2018</b>	<b>2020 DGR 2123/2020</b>	<b>2021 DGR 2123/2020</b>	<b>2022 DGR 2123/2020</b>
<b>Assunti</b>	3	19	11	11	29
<b>Costo</b>	103.347 euro	823.084 euro	379.059 euro	599.501 euro	1.149.891 euro

<b>CESSAZIONI PERSONALE ARESS</b>	<b>unità</b>	<b>risorse liberate</b>
2020	1	34.459 euro
2021	5	180.230 euro

2022	1	26.589 euro
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>241.278 euro</b>

Nel quinquennio 2018/2022, quindi, la effettiva spesa di personale di nuova assunzione (quota costo DGR n. 1069/2018 e DGR n. 2123/2020) sarà pari ad **euro 2.813.604**.

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALE
<b>Costo assunzioni (A)</b>	<b>103.347 €</b>	<b>823.084 €</b>	<b>379.059 €</b>	<b>599.501 €</b>	<b>1.149.891 €</b>	<b>3.054.882 €</b>
<b>Risorse liberate da cessazioni (B)</b>	/	/	<b>34.459 €</b>	<b>180.230 €</b>	<b>26.589 €</b>	<b>241.278 €</b>
<b>SPESA EFFETTIVA NEL QUINQUENNIO DGR 1069/2018 E DGR 2123/2020</b>						<b>2.813.604 € (A-B)</b>

Risultano, pertanto, rispettati i limiti imposti dalla normativa di riferimento, come meglio specificati nella tabella di seguito:

	Budget massimo	Budget assunzioni ARESS nel quinquennio	Limite rispettato?
<b>Limite 50% entrate correnti avente carattere certo e continuativo</b>	<b>2.975.000 euro</b>	<b>2.813.604 euro</b>	<b>SI</b>
<b>Limite 60% dotazione organica in valore finanziario</b>	<b>2.831.144 euro</b>	<b>2.813.604 euro</b>	<b>SI</b>

Come già detto, a partire dal 2023, quest'Agenzia giuridicamente perde la qualificazione di ente di nuova istituzione e non è soggetta ai vincoli normativi predetti (D.L.78/2010).

Con nota AReSS\_Puglia /ARESS/ 16.11.2021 / 0003908 quest'Agenzia ha richiesto alla Sezione Raccordo al Sistema Regionale indicazioni circa disciplina applicabile in materia di assunzione di personale. Allo stato attuale, non è pervenuto riscontro.

Tanto premesso, si evidenzia comunque che nelle "Linee guida per l'adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R." (DGR 2416/2018), nel paragrafo dedicato ai vincoli finanziari in esame, si legge che "i Piani triennali di fabbisogno di personale devono essere compatibili con la cornice finanziaria per il S.S.R. e devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale e dunque, nello specifico", anche del "limite di spesa ex art. 2 comma 71 L. 191/2009, come disaggregato per Azienda con Deliberazione della Giunta Regionale n. 2293 dell'11/12/2018".

Con riferimento al vincolo di cui all'art. 2 co. 71 L. 191/2009 ovvero "... gli enti del Servizio sanitario nazionale concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando, anche nel triennio 2010-2012, misure necessarie a garantire che le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'imposta regionale sulle attività produttive, non superino per ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012 il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 per cento", la cui applicabilità è stata estesa agli anni 2013-2020 con la disposizione dell'art. 17 co. 3 del DL 98/2011.

Nelle more del riscontro da parte della Sezione Raccordo al Sistema Regionale, nel presente Piano si intende procedere, in maniera prudentiale, limitatamente all'annualità **2023**, con la sostituzione di personale ARES cessato (in linea con gli orientamenti giurisprudenziali tra i quali si cita la deliberazione della Corte dei conti – sezione regionale di controllo per la Lombardia – Lombardia/167/2021/PAR) considerato quale risparmio di spesa rientrante nella “*maggiore capacità assunzionale*” prevista dalla Legge istitutiva e ribadita anche nelle Relazioni Tecniche prodotte dalla Sezione Raccordo allegate alle DGR n. 1069/2018 e n. 2123/2020.

La dotazione organica ARES, come specificata nell'Allegato B del PTFP 2018-2020 e come riportato nelle Relazioni Tecniche della Sezione Raccordo al Sistema Regionale, era composta da n. **18** dipendenti a tempo indeterminato già in organico al momento dell'istituzione della nuova Agenzia (e n. 11 dipendenti a tempo determinato).

Allo stato attuale, la dotazione organica ARES è composta da sole n. **13** unità di personale a tempo indeterminato (n. 6 unità di personale cat. C, n. 4 unità di personale cat. D, n. 1 unità di personale cat. DS e n. 2 dirigenti medici) per un costo complessivo, quantificato di **euro 589.416**.

Della dotazione organica iniziale ARES a tempo indeterminato risultano cessate n. 2 unità di personale cat. D, che liberano risorse per un complessivo di euro 68.900, n. 1 unità di personale cat. DS che libera risorse per un complessivo di euro 39.810, n. 1 unità di personale cat. BS che libera risorse per un complessivo di euro 29.400 e n. 1 unità di personale dirigente PTA che libera risorse per un complessivo di euro 61.595. Nella totalità risultano cessati, dunque, n. **5** dipendenti per un complessivo di risorse liberate di euro **199.723**.

Si precisa, infine, che ARESS, nell'elaborazione dei Piani Triennali del Fabbisogno del Personale, opera sempre con la massima prudenza e razionalizzazione, mantenendo un livello neo-assunzionale al di sotto delle soglie consentite dalla normativa nazionale e regionale, tenendo conto delle effettive disponibilità di bilancio e monitorando costantemente il consumo di risorse finanziarie da destinarsi ad altri fattori produttivi nell'espletamento delle proprie attività istituzionali.

Firmato digitalmente da: Giovanni Gorgoni  
Data: 29/12/2021 17:15:15





Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
**Puglia**

## ATTO AZIENDALE

Firmato digitalmente da: Giovanni Gorgoni  
Data: 29/12/2021 17:16:26

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'G. Gorgoni', is written over a horizontal line.

## Premessa

### Il contesto normativo

L'Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale (A.Re.S.S.) è stata istituita con la legge regionale pugliese n. 29/2017, quale pubblica amministrazione avente natura di ente pubblico non economico strumentale della Regione Puglia, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 1, 2 ed 8, c. 2 della detta legge regionale, nonché dell'art. 1, c. 2, d. lgs. 165/2001.

L'Agenzia ha personalità giuridica pubblica, piena autonomia e può darsi ordinamenti autonomi nel rispetto delle proprie finalità istituzionali e con propri regolamenti, al fine di esercitare la propria autonomia organizzativa, finanziaria, gestionale e contabile, riconosciuta dalla legge istitutiva, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 51 dello Statuto della Regione Puglia e sotto la vigilanza della Regione Puglia.

L'art. 12, c. 2, l.r. 29/2017, prevede la successione dell'Agenzia in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'Agenzia regionale sanitaria della Puglia, contestualmente soppressa.

La medesima legge regionale n. 29/2017 prevede:

- all'art. 7, c. 4, che l'atto aziendale di organizzazione e funzionamento:
  - a) delinea 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;
  - b) istituisce le articolazioni dell'Agenzia, dichiarandone funzioni e competenze e descrivendone i relativi nessi gerarchico-funzionali;
  - c) istituisce le strutture complesse e semplici e definisce le caratteristiche e tipologie di incarico dirigenziale per i restanti uffici;
  - d) disciplina le modalità per il controllo di gestione e di regolarità amministrativa;
  - e) delinea le interazioni tra l'Agenzia e gli organi in staff alla Direzione Generale;
- all'art. 8 c. 2., che il personale dell'A.Re.S.S., che riveste lo stato di dipendente pubblico, è collocato, ai fini giuridici ed economici, nel comparto 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;
- all'art. 10, c. 4, che la Giunta regionale approvi l'atto aziendale di organizzazione e funzionamento, entro sessanta giorni dalla ricezione;
- all'art. 13, c. 5, l'applicabilità della normativa statale e regionale vigente relativa alle aziende sanitarie locali, ove compatibile con la natura dell'Agenzia.

Il presente atto aziendale viene, pertanto, redatto, nel rispetto della disciplina dettata dalla l.r. Puglia 29/2017 nonché, per le parti ivi non previste, dal d. lgs. 502/1992 e dalla disciplina regionale in materia.

Quest'ultima, in particolare:

- con il regolamento regionale n. 9/2002 ha fissato principi, criteri ed indirizzi per l'adozione dell'atto aziendale, in attuazione dell'art. 3, d.lgs. 502/1992, evidenziando l'importanza di un'organizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali ispirata a principi di efficacia, efficienza ed economicità;

- con la l.r. n. 4/2010, in attuazione dell'art. 3, c. 1-bis, ult. periodo, d. lgs. 502/1992, ha disposto l'atto aziendale individuando, tra l'altro, le unità operative complesse, le unità operative semplici e le strutture di staff nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, adeguatamente motivando *“in relazione alla tipologia delle strutture di cui è prevista l'istituzione e alla coerenza della spesa derivante dall'articolazione organizzativa con i vincoli previsti dalle norme nazionali e regionali in materia di patto di stabilità, spesa sanitaria e costi del personale del SSR”* (art. 19, comma 9);
- da ultimo, con deliberazione della Giunta regionale n. 879/2015, in attuazione del medesimo art. 3, c. 1-bis, d. lgs. 502/1992, ha stabilito principi e criteri per l'adozione dell'atto aziendale di organizzazione e funzionamento.

Da ultimo si evidenzia che, con legge regionale n. 5 del 07/02/2018, sono state approvate modifiche e integrazioni alla prefata legge n. 29/2017, finalizzate a recepire un'interlocuzione con il Ministero della salute su alcune formulazioni delle disposizioni legislative in vigore.



## TITOLO I

### Principi Generali

#### **Art. 1 Denominazione, sede, logo, sito web**

L'Agenzia, ai sensi dell'art. 1. c. 1, l.r. 29/2017 è denominata "Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale". Essa è indicata anche come "A.Re.S.S. o Agenzia".

L'Agenzia ha sede legale in Bari, al lungomare Nazario Sauro n°33.

Il logo Aziendale risulta composto da un quadrato con angoli arrotondati, nel quale insistono i due elementi principali dell'identità aziendale, il segno e il logotipo.

Come segno, è stata stilizzata la forma della Regione Puglia, la quale appare quasi come un segno di spunta, posizionata più in alto e allargata fino a fuoriuscire dal quadrato in alcuni punti, in modo da interrompere la continuità del perimetro.

Il logotipo "AReSS", posizionato in basso a sinistra del quadrato, ha un font lineare e "condensato", scelto sia per contrastare la morbidezza della forma del segno, sia per riempire il più possibile lo spazio rimanente all'interno, per una maggiore leggibilità.

Completa il logo la denominazione completa dell'Agenzia, in linea (a sinistra) con il logotipo, posta al di sotto del quadrato.

Il logo, di seguito rappresentato, nel suo complesso risulta essere di facile leggibilità e riconoscibilità e ha, inoltre, il vantaggio di poter essere riprodotto facilmente su qualsiasi tipo di supporto sia nella sua versione a colori (solo due, il rosso scuro e il nero), sia in quella in bianco e nero.



Il sito web istituzionale dell'Agenzia, raggiungibile al link [www.sanita.puglia.it/web/aress](http://www.sanita.puglia.it/web/aress), è inserito nel portale Puglia salute della Regione Puglia, dal quale sono consultabili i siti internet di tutti gli enti del Servizio sanitario regionale.

#### **Art. 2 Finalità e missione, principi guida dell'azione dell'Agenzia**

L'azione dell'Agenzia, nel quadro delle risorse ad essa destinate, ha come finalità la promozione e la tutela della salute e del benessere sociale, sia in forma individuale che collettiva, della popolazione residente o comunque presente, a qualsiasi titolo, nel territorio pugliese, per consentire la migliore qualità di vita possibile.

Ai sensi dell'art. 2, l.r. n. 29/2017, l'A.Re.S.S. concorre indirettamente alla realizzazione della più vasta missione del servizio sanitario della Regione Puglia, mediante lo svolgimento di attività a supporto della definizione e gestione delle politiche in materia sociale e sanitaria, a servizio della Regione in particolare e della pubblica amministrazione in generale, operando quale agenzia di studio, ricerca, analisi, verifica, consulenza e supporto di tipo tecnico-scientifico. Essa si propone di organizzare e migliorare, attraverso il monitoraggio e la verifica continua degli esiti, la prontezza di risposta del sistema sanitario regionale alle esigenze e aspettative della domanda di salute dei cittadini pugliesi. A tal fine, identifica, programma e promuove linee di sviluppo in materia di salute e benessere sociale, anche definendo e implementando strategie di innovazione dei servizi sanitari e sociali, finalizzate al pieno soddisfacimento del bisogno di salute, declinato nella duplice prospettiva della prevenzione e

della cura sanitaria.

In qualità di Agenzia strategica, 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.

L'A.Re.S.S. svolge, altresì, attività di studio sul miglioramento della fruizione dei servizi sociali indispensabili, sulla domanda di servizi conseguente ai bisogni emergenti, sulla coesione sociale. Favorisce e accresce relazioni virtuose in ambito sanitario e socio-sanitario tra il mondo della ricerca, il settore dell'impresa e la collettività, attraverso lo studio delle interazioni interne alla società civile; promuove l'integrazione tra diritti di cittadinanza e cultura della salute, a mezzo della formazione in sanità.

Le finalità generali dell'Agenzia vengono declinate, dall'art. 3 della legge istitutiva (al quale si rinvia), in puntuali competenze e funzioni: trattasi, tuttavia, di un catalogo aperto, non costituente elencazione tassativa, ma ampliabile a mezzo di espressa delega da parte della Regione, nell'alveo delle attribuzioni generali dedotte direttamente nella legge.

Tali funzioni delegate, aggiuntive rispetto a quelle elencate dall'art. 3, l. r. 29/2017, vengono individuate dalla Giunta regionale, di norma, nel provvedimento di indirizzo previsto all'art. 7, c. 3 della medesima legge, con cui esprime l'indirizzo strategico contingente ed assegna, in tale direzione, gli obiettivi triennali al Direttore Generale, ferma la facoltà della Giunta regionale di prevedere ulteriori compiti/funzioni delegati con separato provvedimento deliberativo.

Nello svolgimento delle competenze di cui all'art. 3, l. r. 29/2017, ovvero, nell'espletamento delle ulteriori attività delegate dalla Giunta regionale, l'Agenzia ispira le azioni poste in essere ai fini del perseguimento della propria missione ai seguenti principi guida:

- rispetto della persona, della centralità e priorità dei suoi bisogni;
- orientamento alla qualità e all'innovazione, in una logica di miglioramento continuo dell'organizzazione;
- appropriatezza delle prestazioni, costantemente orientate all'innovazione per allineare l'azione svolta all'evoluzione dei fabbisogni e della domanda;
- centralità del valore della cultura e della formazione continua, attraverso lo sviluppo di attività di ricerca e divulgazione in ambito regionale, nazionale ed internazionale;
- coinvolgimento di tutti i livelli organizzativi nella realizzazione della missione, attraverso la condivisione delle responsabilità e lo sviluppo delle esperienze professionali interne, nel rispetto delle risorse disponibili e del principio di legalità;
- collaborazione con altri soggetti pubblici e privati, finalizzata allo sviluppo ed attivazione di progettualità in grado di migliorare la qualità dei servizi sanitari e sociali offerti sul territorio pugliese;
- economicità nell'uso delle risorse, nel quadro degli indirizzi strategici perseguiti dalla Regione Puglia, secondo principi di legalità e di perseguimento di elevati livelli di efficienza ed efficacia degli interventi, di partecipazione e trasparenza delle informazioni nei confronti dei cittadini, dei professionisti e dei dipendenti, nonché di prevenzione di fenomeni di maladministration ai sensi della legge n. 190/2012.

### Art. 3 Criteri di organizzazione e funzionamento

Ai sensi dell'art. 7 l.r. n. 29/2017, l'Agenzia possiede autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione e il proprio funzionamento e gode dell'autonomia di bilancio, in risposta ad esigenze di speditezza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

L'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia sono disciplinati dal presente Atto, da atti organizzativi specifici adottati dai dirigenti con i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Dlgs. n. 165/2001, e dai regolamenti interni, anche di natura datoriale privatistica. Transitoriamente, secondo l'art. 12, comma 5, l.r. n. 29/2017, i provvedimenti di carattere regolamentare e gli atti di natura programmatica della soppressa A.Re.S. conservano efficacia fino all'adozione dei corrispondenti provvedimenti e atti da parte dell'A.Re.S.S.

Il presente Atto:

- a) delinea il modello organizzativo e funzionale dell'Agenzia e le relative linee strategiche, con l'individuazione delle strutture organizzative dotate di autonomia gestionale e del riparto di competenza tra poteri del Direttore Generale e della dirigenza;
- b) modifica e innova le articolazioni dell'Agenzia, dichiarandone le funzioni e competenze e descrivendone i relativi nessi gerarchico-funzionali;
- c) ai sensi dell'art. 3, c. 1-bis, d. lgs. 502/1992, *“individua le strutture operative dotate di autonomia gestionale o tecnico-professionale, soggette a rendicontazione analitica”*; il presente Atto aziendale contempla le strutture complesse e semplici e definisce le caratteristiche e tipologie di incarico dirigenziale per i restanti uffici, fermo restando che le strutture di micro-organizzazione (articolazioni interne della Struttura complessa o semplice) costituiscono sistema organizzativo di primo impianto modificabile, da parte dei competenti dirigenti con propri atti di organizzazione interna;
- d) disciplina le modalità per il controllo di gestione e di regolarità amministrativa;
- e) delinea le interazioni tra l'Agenzia e le articolazioni interne.

L'Agenzia è strutturata secondo un'organizzazione a matrice, nell'ambito della quale le strutture di massima dimensione, caratterizzate da competenza specialistica e approccio funzionale, sono individuate nell'“Area”, quale insieme di competenze complesse aventi omogeneità, complementarità ed integrazione di intervento. La struttura a matrice in menzione è articolata nelle seguenti aree direzionali di vertice che curano il perseguimento delle finalità socio-sanitarie di *line*, di competenza dell'Agenzia:

- Area Epidemiologia e Care Intelligence
- Area Valutazione e Ricerca
- Area Innovazione di Sistema e Qualità
- Area E-Health

Le aree di direzione sono supportate, trasversalmente, dalla seguente Area che assicura l'integrazione ed il supporto di progetto e/o commessa:

- Area Direzione Amministrativa.

Tutte le Aree, sotto il coordinamento di un Direttore, sono articolate in servizi diretti dirigenti.

In difformità rispetto alla classica organizzazione distrettuale e dipartimentale delle Aziende sanitarie locali, inapplicabile in ragione della differente natura dell'Agenzia e dell'assenza di un'utenza diretta - pur gravitando gli enti in discorso nell'alveo del medesimo comparto contrattuale della Sanità - l'organizzazione dell'A.Re.S.S. vede quali strutture operative apicali le strutture complesse non dipartimentali, corrispondenti alle linee strategiche di maggiore impatto della missione dell'Ente; parimenti, non sono previste strutture semplici dipartimentali, ma unicamente strutture semplici quali articolazione organizzativa delle strutture complesse, che vengono definite, ai fini di omogeneità di contenuti e di individuazione della relativa dimensione organizzativa, quali “Servizi”.

## **Le strutture**

Le strutture sono quelle articolazioni dell’Agenzia in cui si concentrano competenze professionali e risorse (umane, tecnologiche e strumentali), finalizzate allo svolgimento di funzioni di amministrazione, di programmazione e di committenza, o di produzione di prestazioni e di servizi in campo socio-sanitario.

La valenza strategica e la complessità organizzativa sono gli elementi che rendono opportuna l’individuazione di una struttura. La valenza strategica è definita dal livello d’interfaccia con istituzioni o organismi esterni all’Agenzia, dal volume delle risorse da allocare, dalla rilevanza del problema, dal livello d’intersectorialità che caratterizza gli interventi, dal livello di autonomia e di responsabilità che è necessario assicurare per un appropriato, efficace ed efficiente assolvimento della funzione. La complessità organizzativa è definita dalla numerosità e dalla eterogeneità delle risorse professionali, dal dimensionamento tecnologico, dai costi di produzione, dalla gestione di centri di costo e dalla presupposta disponibilità di un budget operativo (obiettivi e risorse). Ai fini dell’accezione di “complessità organizzativa” si tiene conto anche dell’apporto complementare di professionalità, risorse e relazioni esterne.

L’individuazione delle strutture, così definite, avviene sulla base del quadro complessivo risultante dalla convergenza delle variabili esposte; in particolare, le strutture si distinguono in complesse e semplici, in relazione all’intensità assunta dalle variabili citate e all’ampiezza degli ambiti di autonomia e di responsabilità conferiti dall’Agenzia.

La struttura viene caratterizzata come semplice allorché, pur in presenza degli indici sopra riportati, essa non si prevede possa raggiungere le dimensioni operative ed i requisiti di più ampia responsabilità propri della struttura complessa; essa svolge funzioni omogenee, precisamente individuabili, corrispondenti ad un delineato fabbisogno di prestazioni, non interamente coincidenti con quelle svolte dalla struttura complessa, sebbene in questa rientranti; dispone necessariamente di risorse umane, tecniche e finanziarie specificatamente dedicate, ma non ha una piena autonomia organizzativa, dipendendo, direzionalmente, dalla struttura complessa. Quest’ultima gestisce ordinariamente più centri di costo, mentre la struttura semplice, al suo interno, gestisce un solo centro tra questi ultimi.

Nella delineazione delle strutture, l’Agenzia non si è vincolata al rispetto dei parametri standard regionali per l’individuazione delle strutture complesse, semplici e degli incarichi di funzione organizzativa, come neppure alla normativa regionale, che impone un catalogo minimo di strutture complesse, trattandosi di linee guida che, in quanto chiaramente ancorate a valori tipici dell’azienda sanitaria locale e del presidio ospedaliero, risultano totalmente incongrue rispetto all’organizzazione peculiare richiesta dall’Agenzia, visti i compiti direttamente connessi alla programmazione sanitaria regionale, in stretto raccordo con l’Ente vigilante di riferimento, e data l’assenza di valori misurabili, quali i posti letto o il bacino di utenza/cittadinanza. Allo stesso modo, non risultano istituiti gli organismi di consultazione tipici dell’Azienda sanitaria locale, in quanto rivolti al contesto delle prestazioni sanitarie dirette erogate; peraltro, l’A.Re.S.S. annovera esclusivamente due organi istituzionali e manca delle figure del Direttore amministrativo e del Direttore sanitario, con contestuale venir meno di una serie di istituti di consultazione correlati ai detti ruoli.

## **Centri di Responsabilità e Centri di Costo**

L’Agenzia, per mezzo del Direttore Generale, coadiuvato dai Direttori di Area, sulla base degli indirizzi della programmazione regionale, provvede alla realizzazione dei compiti istituzionali, della mission dell’Agenzia ed alla corretta gestione delle risorse finanziarie, patrimoniali e del personale, nell’ambito dell’autonomia.

In attuazione alle disposizioni in materia di cui alla normativa di riferimento, con particolare riguardo

al D.Lgs. 502/92 ss.mm.ii., al D.Lgs. 118/2011 ss.mm.ii, nonché alla L.R. n. 29/2017, l’Agenzia adotta un sistema contabile di tipo economico-patrimoniale. Il sistema contabile di AReSS, articolato nelle fasi programmazione, gestione, consuntivazione, revisione della previsione, riflette la sua struttura organizzativa, attraverso la definizione delle Unità di imputazione dei risultati della gestione economico-patrimoniale. Le Unità di imputazione sono rappresentate dalle Aree e dalle Strutture Speciali di Progetto, che vengono identificate sia come **Centri di Responsabilità**, ovvero quelle le unità organizzative a cui vengono assegnati degli obiettivi istituzionali da raggiungere con l’impiego di determinate risorse, sia come **Centri di Costo**, ovvero quelle entità economiche a cui vengono imputati i costi diretti ed indiretti sostenuti per lo svolgimento delle attività istituzionali di pertinenza. Il responsabile di ciascuna Area e Struttura Speciale di Progetto è responsabile di budget. L’Agenzia, adotta propri atti e regolamenti per ulteriore disciplina di dettaglio.

In particolare, l’individuazione degli obiettivi, del budget ovvero delle risorse economico-finanziarie assegnate ai Centri di Responsabilità, avviene nella fase di programmazione.

Il processo di programmazione, secondo la logica top-down, è demandato al Direttore Generale ed è finalizzato a definire gli obiettivi, annuali e triennali, attribuiti a ciascun Centro di responsabilità e, pertanto, all’Agenzia nel suo complesso, tenendo in debita considerazione lo stanziamento delle risorse finanziarie (deliberate dalla Regione, provenienti da altri soggetti nell’ambito delle funzioni istituzionali, etc).

I Centri di responsabilità, sulla base degli obiettivi assegnati, predispongono, la proposta di budget annuale, sia economico – che evidenzia i costi e i proventi stimati per l’esercizio futuro in base al principio della competenza economica – sia degli investimenti – che evidenzia gli investimenti in immobilizzazioni materiali, immateriali e finanziarie necessarie, nonché le relative fonti di copertura dell’esercizio.

Con l’adozione del Bilancio economico preventivo annuale e triennale si procede all’attribuzione delle risorse economico-finanziarie ai Centri di Responsabilità per il periodo di riferimento, ferma restando la possibilità di una rimodulazione del bilancio economico in corso d’anno, realizzando la cd “revisione della previsione”.

L’utilizzo e le modalità di gestione di dette risorse vengono regolate da apposito Regolamento interno e la consuntivazione, dunque l’elaborazione del Bilancio di esercizio, tiene conto dell’articolazione succitata.

## **Vincoli di spesa**

AReSS è tenuta a rispettare i vincoli di spesa a cui sono assoggettati tutti gli Enti del Servizio Sanitario Regionale; infatti, ai sensi dell’art. 8 della L. R. 29/2017 *“Il personale dell’A.Re.S.S., che riveste lo stato di dipendente pubblico, è collocato, ai fini giuridici ed economici, nel comparto della sanità secondo quanto stabilito dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro”*; e secondo le disposizioni di cui all’art. 9 della L.R. 29/2017, *“l’Agenzia applica, in quanto compatibili, le norme in materia di patrimonio e contabilità in vigore per le aziende sanitarie locali”*.

Per la determinazione dei vincoli di spesa, pertanto, AReSS deve tener conto del perimetro di appartenenza, ovvero quello del SSR, e, in relazione ad esso, della legislazione nazionale compatibile vigente nel periodo di riferimento e delle disposizioni della Regione Puglia ad essa indirizzate.

## **Organigramma grafico**

La rappresentazione grafica dell’organizzazione dell’Agenzia, compendiata in un organigramma recante l’articolazione delle strutture organizzative, è allegata al presente atto, sub all. A), per costituirne parte integrante e sostanziale. Essa è oggetto di registrazione nel Sistema Informativo sanitario regionale.

#### **Art. 4 Patrimonio dell’Agenzia**

Il patrimonio dell’Agenzia è costituito unicamente da beni mobili utilizzati per il perseguimento dei fini istituzionali, i quali costituiscono patrimonio indisponibile e, pertanto, non possono essere sottratti alla loro destinazione, se non nei modi stabiliti dalla legge.

Per la descrizione analitica del patrimonio mobiliare aziendale si rinvia agli atti inventariali, allegati al bilancio.

## **TITOLO II**

### **Gli Organi dell’Agenzia**

#### **Art. 5 Organi**

Sono organi dell’Agenzia il Direttore Generale e il Collegio Sindacale.

#### **Art. 6 Direttore Generale**

Il Direttore Generale è il legale rappresentante dell’Agenzia, esercita il ruolo di indirizzo generale dell’organizzazione e del funzionamento della stessa, di cui ha, inoltre, la responsabilità gestionale complessiva.

Si applica al Direttore Generale che rivesta lo status di dipendente di pubblica amministrazione il diritto al collocamento in aspettativa e il trattamento previdenziale, di cui all’articolo 3 bis, comma 11, del d.lgs. 502/1992. Il rapporto di lavoro del Direttore Generale è regolato, in applicazione dell’art. 3-bis c. 8, d. lgs. 502/1992, da contratto di collaborazione autonoma e disciplinato in osservanza delle norme del titolo terzo del libro quinto del codice civile. Esso ha durata quinquennale, rinnovabile una sola volta, è esclusivo e a tempo pieno.

Ai sensi dell’art. 3, c. 6, d. lgs. 502/1992, tutti i poteri di gestione sono riservati al Direttore Generale che, quale responsabile delle funzioni di indirizzo amministrativo e strategico dell’Agenzia, li esercita attraverso la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare e verificando la rispondenza dei risultati dell’attività e della gestione agli indirizzi impartiti. Egli assicura, inoltre, il rispetto delle linee di indirizzo dettate dalla Regione Puglia e la coerenza dell’azione dell’Agenzia con gli indirizzi strategici della Giunta regionale, a garanzia dei principi di imparzialità e trasparenza e dei criteri di efficacia, efficienza, qualità ed economicità della gestione complessiva; adotta ogni atto a rilevanza esterna dell’Agenzia, ad eccezione di quelli riservati dal presente Atto aziendale ai dirigenti.

Al Direttore Generale spettano, pertanto, la competenza di indirizzo e programmazione e quella gestionale, organizzativa ed operativa che non sia riservata, dal presente atto, alla dirigenza.

In particolare, il Direttore provvede:

- all’approvazione del Budget Generale dell’Agenzia;
- alla verifica, mediante valutazione, anche comparativa dei costi e dei ricavi, della corretta ed economica gestione delle risorse, nonché dell’imparzialità e buon andamento dell’azione amministrativa, così come previsto dall’art. 3, c. 6, d. lgs. 502/1992;
- alla verifica e al controllo dei risultati conseguiti, avvalendosi dell’Organismo Indipendente di Valutazione, valutando direttamente i Dirigenti che rispondono alla Direzione Generale e i Direttori di struttura complessa;
- all’adozione del bilancio preventivo economico, del bilancio di esercizio e della relazione annuale sui risultati conseguiti, nonché degli atti riguardanti l’uso e la distribuzione delle risorse da bilancio, compresi quelli che definiscono le dotazioni organiche;

- all'approvazione dell'Atto Aziendale e degli altri regolamenti interni, ferma restando la facoltà di adozione di atti datoriali ed organizzativi di diritto privato in capo a tutti i dirigenti, in relazione alle rispettive competenze;
- all'adozione di ogni decisione in merito alla promozione e resistenza alle liti, esercitando, altresì, il potere di conciliare e transigere, nonché alla nomina dei legali in rappresentanza dell'Amministrazione, laddove tali funzioni non siano rimesse ad altri dirigenti;
- all'adozione di tutti gli altri atti che, per espressa norma di legge statale o regionale, sono riservati alla sua competenza, tra i quali vanno, comunque, ricompresi tutti gli atti soggetti ad approvazione del Consiglio regionale e della Giunta regionale e secondo quanto previsto dalle direttive regionali in materia.

Il Direttore Generale provvede inoltre alla/al:

- a) predisposizione e attuazione del piano annuale e del piano triennale delle attività dell'A.Re.S.S.;
- b) coordinamento, alla verifica e al controllo delle attività tecnico-scientifiche dell'Agenzia;
- c) predisposizione ed adozione del piano delle performance e della relazione sulle performance, secondo i principi dettati dalla legislazione nazionale in materia;
- d) adozione degli atti di macro-organizzazione dell'A.Re.S.S., così da assicurarne l'imparzialità, l'economicità e l'efficienza;
- e) all'attribuzione di tutti incarichi dirigenziali nell'Ente con atto scritto e motivato e in conformità con quanto previsto dalle norme contrattuali applicabili e su proposta vincolante del dirigente di struttura assegnatario, ove esistente.

Al Direttore Generale spettano, altresì:

- le decisioni e l'adozione degli atti di indirizzo interpretativo ed applicativo in materia di norme nazionali e regionali;
- l'adozione di atti recanti programmi concernenti approvvigionamenti ed appalti per l'acquisizione di beni e servizi;
- l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico - finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra le strutture complesse;
- l'adozione di tutti gli atti deliberativi riguardanti l'assunzione di personale, ivi comprese le procedure concorsuali, il trasferimento e la cessazione del personale, la gestione dei procedimenti disciplinari che rientrino nella competenza dell'UPD (Ufficio per i Procedimenti Disciplinari), anche nei confronti dei dirigenti; la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione e del CUG, in relazione ai membri di competenza nonché del Comitato dei Garanti;
- la nomina dei Collegi Tecnici;
- la stipula dei contratti di competenza;
- la cura dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali e la nomina della Delegazione Trattante di parte pubblica;
- le nomine, designazioni e atti analoghi a esso attribuiti da specifiche disposizioni;

In caso di assenza, impedimento o cessazione dell'incarico del Direttore Generale, le funzioni dello stesso vengono esercitate da un Dirigente di ruolo a tal fine nominato dal Direttore Generale entro venti giorni dall'insediamento. La nomina del nuovo Direttore Generale avviene entro novanta giorni dalla cessazione dell'incarico. Qualora l'assenza o l'impedimento si protragga oltre sei mesi, si attiva la procedura per la nomina del nuovo Direttore Generale.

### **Art. 7 Collegio sindacale**

Ai sensi dell'art. 6 l.r.n. 29/2017, il Collegio sindacale è composto da tre membri, di cui uno con funzioni di presidente, nominati dalla Giunta regionale, su proposta dell'assessore competente, tra

coloro che sono iscritti nel registro dei revisori contabili; i sindaci durano in carica tre anni e sono riconfermabili una volta sola.

Il Collegio sindacale verifica la regolare tenuta della contabilità e controlla la gestione economica e finanziaria dell’Agenzia provvedendo, inoltre, a trasmettere annualmente alla Giunta regionale e alla competente commissione consiliare relazioni sulla attività svolta, denunciando immediatamente, tuttavia, i fatti, se vi è fondato sospetto di gravi irregolarità.

I componenti del Collegio sindacale, in quanto organi istituzionali dell’Agenzia, fermo restando il ruolo di controllo interno ad essi assegnato dalla normativa, ispirano l’esercizio delle rispettive funzioni al principio della massima collaborazione e della sinergia operativa, favorendo costanti e reciproche forme di coinvolgimento e di consultazione, con particolare riferimento alla fase istruttoria dei provvedimenti più incidenti sul processo di programmazione e gestione dell’Ente.

il Collegio, in particolare, anche alla luce della normativa delle Aziende Sanitarie Locali compatibile, in virtù del rinvio contenuto nell’art. 13, comma 5, l.r. n. 29/2017:

- verifica l’attività dell’Ente sotto il profilo della gestione economica, finanziaria e patrimoniale;
- vigila sull’osservanza della legge, sulla regolarità amministrativa, accerta la regolare tenuta della contabilità e la conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili;
- effettua periodicamente verifiche di cassa, almeno trimestralmente;
- controlla il bilancio preventivo economico ed il bilancio di esercizio, esprimendo parere sui relativi documenti e sui criteri di formazione;
- svolge le altre funzioni al medesimo attribuite da leggi nazionali e regionali;

I componenti del Collegio possono svolgere, anche individualmente, atti di ispezione e di controllo.

Per la propria attività di verifica e di controllo amministrativo-contabile, il Collegio sindacale si avvale del supporto tecnico-amministrativo del Servizio Finanze e Controllo.

Ogni attività del Collegio è registrata in appositi verbali.

Le deliberazioni del Direttore Generale sono notificate al Collegio all’atto della pubblicazione: entro quindici giorni dal ricevimento, quest’ultimo notifica al Direttore eventuali rilievi.

Si applicano, in quanto compatibili con la presente disciplina, le disposizioni del codice civile.

### **TITOLO III**

#### **L’assetto organizzativo dell’Agenzia**

#### **CAPO I**

#### **Le Aree, le strutture e gli organismi in staff alla direzione generale**

#### **Art. 8 L’interconnessione funzionale organizzativa**

La Direzione Generale, a supporto delle attività tipiche di governo strategico, si avvale di:

- **Aree di Direzione strategica di *line***, caratterizzate come strutture complesse, che sono parte integrante del sistema delle funzioni di supporto, valutazione, ricerca e sviluppo riferite ai processi di tutta l’organizzazione aziendale. Esse presidiano l’attuazione dei programmi strategici e l’implementazione delle singole policies;
- **Strutture speciali di progetto**, funzionali al coordinamento di politiche innovative in ambito salute e sociale in raccordo con gli indirizzi politici della Presidenza della Regione Puglia.

Per l’esercizio delle funzioni dell’Agenzia la Direzione Generale si avvale delle seguenti Strutture di Staff:

- **Area Direzione Amministrativa**
- **Segreteria della Direzione Generale**
- **Servizio Transizione Digitale e Privacy**



La strutturazione organizzativa delle funzioni di staff sopra descritte è concepita come flessibile ed elastica, permettendo, ove necessario, una rapida ed efficace integrazione delle diverse attività svolte, tali da essere ascritte a più ampie competenze generali.

#### **Art. 9 Area Direzione Amministrativa**

L'Area di direzione amministrativa in Staff alla Direzione Generale, retta da dirigente di profilo amministrativo con incarico di struttura complessa, assicura la direzione ed il coordinamento delle strutture organizzative amministrative dell'Agenzia, delle strutture operative e delle funzioni di programmazione sociale assegnate. Essa, in particolare:

- sovrintende all'attuazione del sistema di governo economico, finanziario e patrimoniale dell'Agenzia; in particolare dirige la gestione delle finanze dell'AReSS, mediante la realizzazione di politiche contabili, fiscali, negoziali, di bilancio, di pianificazione e di controllo, al fine di garantire la gestione ottimale della liquidità finanziaria, il rispetto degli adempimenti, nonché la gestione delle procedure per gli appalti ed i contratti;
- assicura, in un processo di innovazione continua, la coerenza delle funzioni di supporto amministrativo con le strategie definite dal Direttore Generale, l'innovazione in materia di risorse umane, acquisti e informatiche, la reingegnerizzazione dei processi nonché la promozione di una evoluzione continua degli strumenti manageriali di programmazione, gestione e controllo. In particolare, persegue l'attuazione delle politiche di governo e di gestione in materia di Programmazione delle Risorse, di Reclutamento, di Sviluppo delle competenze e di gestione delle carriere del Personale dell'Agenzia.

All'Area di Direzione amministrativa sono, inoltre, più specificamente ascrivibili, le competenze in materia di:

- acquisizione, manutenzione e dismissione del patrimonio;
- acquisizione e gestione di servizi;
- gestione delle risorse umane e valorizzazione del merito;
- gestione del bilancio di previsione e consuntivo, delle entrate e delle spese, della contabilità e degli adempimenti tributari;
- gestione degli affari generali e legali e dei rapporti con il pubblico;
- coordinamento delle iniziative finalizzate alla prevenzione della corruzione, anche mediante lo strumento della trasparenza. L'evoluzione e la diversificazione dei bisogni della collettività, la scarsità di risorse finanziarie ed il crescente fabbisogno di innovazione che caratterizzano il contesto sociosanitario regionale, inducono a progettare l'Area come rivolta da un lato verso l'autofinanziamento e l'innovazione, dall'altro verso politiche di internazionalizzazione. Essa assicura l'integrazione ed il coordinamento di progetti e commesse trasversali alle Aree direzionali ed il raggiungimento dei risultati attesi, anche con qualificato presidio delle opportunità progettuali esterne.

#### **Valenza strategica della Struttura**

L'Area di Direzione Amministrativa, per quanto su esposto, rappresenta una struttura complessa, con elevato grado di strategicità in virtù della trasversalità dei servizi essenziali, di gestione e strategici erogati oltre che in considerazione della rilevante differenziazione di attività, competenza e funzioni attribuite alla medesima Area. La Direzione Amministrativa è l'unica Area di AReSS che, per operare in modo efficace ed efficiente, deve necessariamente avere la consapevolezza dell'operato di tutte le altre strutture in cui si articola l'Agenzia, nonché degli indirizzi strategici definiti dal Direttore Generale. In assenza di detta conoscenza, la Direzione Amministrativa, peraltro, non sarebbe in grado

di assicurare la coerenza tra le proprie funzioni, la propria attività e gli obiettivi fissati dal Direttore Generale, in un'ottica di innovazione continua. Essa, inoltre, detiene la gran parte delle relazioni strategiche ed operative, sia con la Regione Puglia, sia con gli attori socioeconomici esterni (fornitori, enti pubblici, prestatori, collaboratori, consulenti), coinvolti nei processi gestiti dall'Amministrazione. L'Area si configura inoltre come una Struttura complessa in virtù della dinamicità dell'attività che svolge, strettamente connessa, da una parte, all'evoluzione del fabbisogno del cittadino nel contesto sociosanitario, dall'altra all'innovazione che necessariamente caratterizza tale ambito. La sua strategicità si connota anche in funzione della necessità crescente di reperire fonti di finanziamento (in un periodo di scarsità di risorse), per il perseguimento degli scopi strategici dell'Agenzia e per garantire un'adeguata risposta al fabbisogno suscitato, e nella gestione continua dei partenariati internazionali in cui è coinvolta l'Agenzia.

La strategicità è anche connessa all'attività di integrazione - flessibile e contingente - dei saperi, in relazione al singolo progetto e delle risorse specializzate delle Aree Direzionali, anche con il concorso di project manager esterni.

Infine, è opportuno rilevare la trasversalità delle sue funzioni e professionalità rispetto alle altre Aree specialistiche in cui si articola l'ARESS.

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra descritti si dovrà anche fare affidamento su una importante leva come la formazione in ambito sanitario - elemento trasversale di tutte le attività dell'Agenzia - attraverso la definizione ed implementazione di programmi ed interventi intersettoriali, che favoriscano l'integrazione tra diritti di cittadinanza e cultura della salute. Essa deve rappresentare, per tutti gli attori del Sistema sanitario in particolare un indispensabile strumento culturale di cambiamento nella logica del miglioramento continuo ed una leva di profonda trasformazione per l'organizzazione nel suo complesso al fine di modificare modelli organizzativi obsoleti nonché affrontare le continue sfide imposte da variazioni dell'ambiente, della politica regionale o da innovazioni organizzative ed operative significative.

### **Complessità organizzativa della Struttura**

La complessità organizzativa dell'Area in esame è attestata dal grado di articolazione operativa che la caratterizza. In particolare, l'Area opera attraverso i servizi sotto descritti che, a loro volta, sono connotati da una notevole diversificazione delle attività e delle professionalità che vi confluiscono, tanto da richiedere, per ciascuno di essi, un intervento organizzativo nello svolgimento delle funzioni e nella gestione delle risorse. L'Area diventa, così, competente in maniera totalizzante in tutti gli ambiti di gestione amministrativa, contabile, aziendalistica fondamentali per il buon funzionamento dell'Agenzia.

La complessità organizzativa dell'Area in esame, inoltre, è fondata sulla diversificazione dei servizi erogati, sulla eterogeneità di contenuto e approccio ai possibili progetti, nonché sull'elevato grado di specializzazione, in materia di politiche di finanziamento nazionali e comunitarie, specificatamente del settore sociosanitario, nonché sulla conoscenza di più lingue straniere e sull'abilità comunicativa istituzionale.

L'Area Direzione Amministrativa è ripartita nei seguenti servizi:

### **Servizio Risorse Umane**

Retto da dirigente amministrativo con incarico professionale che gestisce tutto il personale dipendente e con diverso rapporto contrattuale, sotto l'aspetto giuridico, economico, previdenziale ed amministrativo. Assicura l'organizzazione, lo sviluppo ed il coordinamento delle politiche relative alle risorse umane secondo gli obiettivi strategici definiti dal Direttore Generale; concorre alla definizione delle politiche di reclutamento, gestione, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e

ne garantisce l'attuazione in coerenza con le strategie e la *mission* dell'Ente. Collabora alla pianificazione e definizione del fabbisogno del personale; costituisce e gestisce i fondi contrattuali aziendali; collabora allo sviluppo e gestione di politiche retributive; tratta i rapporti con le organizzazioni sindacali.

Svolge, in particolare, le seguenti funzioni:

- gestisce le procedure concorsuali e selettive per il reclutamento del personale e le procedure per l'applicazione di forme di lavoro flessibili applicabili alla pubblica amministrazione; predispone i contratti individuali di lavoro; gestisce i rapporti di lavoro dalla instaurazione alla cessazione;
- cura i rapporti con le Organizzazioni Sindacali sotto l'aspetto della convocazione delle delegazioni trattanti e relativa formazione degli ordini del giorno, della convocazione dei tavoli tecnici finalizzati alla redazione e proposizione di regolamenti aziendali devoluti alla contrattazione decentrata e rientranti in tale ambito nonché della calendarizzazione degli incontri secondo le previsioni stabilite dai C.C.N.L.;
- gestisce la rilevazione informatizzata delle presenze-assenze dei dipendenti;
- corrisponde gli emolumenti relativi al rapporto di lavoro e gestisce la procedura informatizzata degli stipendi. Coordina la costituzione, l'alimentazione e la modifica dei Fondi Contrattuali della Dirigenza e del Comparto;
- gestisce i procedimenti relativi al collocamento a riposo dei dipendenti, ai riscatti, ricongiunzioni, cause di servizio e di equo indennizzo fornendo anche assistenza di natura contributiva e pensionistica;
- avvia, istruisce e conclude i procedimenti disciplinari devoluti alla sua competenza ai sensi del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. Cura, altresì, tutte le informazioni correlate alla pendenza di procedimenti disciplinari nonché alla comminazione di sanzioni ai dipendenti. La costituzione ed il funzionamento dell'UPD è disciplinato da apposito regolamento interno;
- gestisce ed organizza ogni altra competenza integrativa, complementare e sussidiaria in termini di organizzazione e gestione delle risorse umane.

### **Servizio Appalti e Contratti**

Retto da dirigente amministrativo con incarico professionale, il Servizio provvede alla gestione delle procedure negoziate ad evidenza pubblica per l'affidamento in appalto di servizi, lavori e forniture, in coerenza con la relativa programmazione dell'Agenzia e nel rispetto dei fondamentali principi di trasparenza e massima concorrenzialità, perseguendo costantemente gli obiettivi di economicità, efficacia, imparzialità, legalità.

Il Servizio cura la gestione di tutte le procedure di acquisto dei beni e dei servizi, finalizzate al funzionamento dell'Agenzia, utilizzando gli strumenti previsti dalla legge più consoni allo scopo (adesioni Convenzioni Consip, Mercato Elettronico, Dialogo competitivo, Accordi Quadro, Procedure dinamiche di acquisizione, Servizio Telematico Regionale di acquisto e di negoziazione, Mercato "libero"), e verificandone anche l'esecuzione e liquidazione delle spese.

In maniera trasversale rispetto alle procedure di tutte le altre Aree/Strutture dell'Agenzia, svolge attività di supporto e consulenza al RUP designato per la predisposizione di capitolati di appalto, di atti propedeutici a procedure ordinarie, in economia e negoziate senza pubblicazione di bando, nonché nella fase di esecuzione del contratto, con riferimento a vicende estintive del rapporto per nullità, annullabilità del contratto ovvero per risoluzione o decadenza, in conformità alle disposizioni normative. Qualora formalmente mandato, provvede alla scelta del contraente con il ricorso agli strumenti di negoziazione Consip e Regionali.

Il Servizio cura lo studio delle innovazioni legislative in materia di appalti, l'aggiornamento degli atti regolamentari interni e la predisposizione di circolari e direttive per l'adeguamento delle relative procedure anche da parte delle altre strutture dell'Agenzia.

Si relaziona con l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), per gli aspetti relativi alla gestione di competenza dei contratti di appalto (banca dati SIMOG, SmartCIG, sistema AVCPass, verifica dei requisiti di ordine generale degli operatori economici), e per gli adempimenti alla stessa connessi (gestione contributi gara, assolvimento obblighi di pubblicazione e di trasmissione delle informazioni di cui alla L. 190/2012). Provvede a richieste di pareri, monitoraggio gare e trasmissione dati per procedure indette dalla Agenzia.

Al Servizio compete la gestione e la tenuta degli inventari dei beni patrimoniali dell'A.Re.S.S. Puglia, nonché la disciplina altresì delle procedure e delle responsabilità di gestione del patrimonio. A tal fine, si occupa di classificare e codificare i beni patrimoniali (mobili ed immobili), effettuare la ricognizione e l'aggiornamento degli Inventari, gestire il carico inventariale dei beni nei registri degli inventari dei beni mobili ed immobili e lo scarico inventariale dei beni dismessi.

Il Servizio si occupa altresì della gestione del magazzino del materiale di consumo, con le operazioni di carico e scarico degli stessi, e, attraverso l'Economo, specifica funzione attribuita dal Direttore Generale, su proposta del Dirigente del Servizio Appalti e Contratti a dipendenti di comprovata capacità e professionalità, gestisce, tra l'altro, tramite la cassa economale, l'acquisizione di beni e servizi che, per la loro particolare natura di spesa minuta, e di non rilevante ammontare, non richiedono l'espletamento delle procedure ordinarie, l'esecuzione delle minute spese di funzionamento, la riscossione di proventi vari (eventuali diritti di segreteria, rimborsi per costi di riproduzione, rivenienti dal procedimento di accesso agli atti, ecc.), con la tenuta e l'aggiornamento di tutta la documentazione contabile, in primis, del registro di Cassa Economale.

### **Servizio Affari Istituzionali e Performance**

Retto da dirigente amministrativo con incarico professionale che, sovrintende le funzioni di carattere amministrativo e legale; rappresenta l'Agenzia, su delega della Direzione Generale, in tutte le attività di carattere giuridico-legale. Elabora proposte, pareri e risposte da inviare ad uffici interni o a soggetti esterni; fornisce supporto all'attività normativa regionale nelle materie di competenza dell'Agenzia.

Supporta la Direzione Generale ai fini della verifica di compatibilità con i principi normativi, di diritto e giurisprudenziali nonché ai fini della verifica della sussistenza dei requisiti di legalità e legittimità, formale e sostanziale, degli atti amministrativi di produzione, di gestione dei contratti (anche di lavoro, in tutte le loro forme) ed obbligazioni, di reclutamento, di acquisizione di beni e servizi.

Cura gli aspetti giuridico-amministrativi dell'attività negoziale e consensuale dell'Agenzia con soggetti pubblici e privati, con la sola esclusione dei contratti di appalto; garantisce attività di consulenza giuridica in favore delle articolazioni aziendali.

Provvede all'affidamento di incarichi per il patrocinio processuale ovvero stragiudiziale in tutte le controversie in sede stragiudiziale ed amministrativa ovvero in sede giudiziale nelle quali l'Agenzia è parte attiva o passiva, supportando nel merito i professionisti officiati; provvede alla liquidazione delle spese legali e procedurali.

Sovrintende all'attività di gestione del ciclo della performance dell'Agenzia e fornisce il supporto giuridico-amministrativo all'Organismo Indipendente di Valutazione nell'attività di valutazione, mediante la Struttura Tecnica Permanente; coordina altresì l'attività di valutazione della dirigenza attribuita al Collegio Tecnico; predispone il Piano della performance e la Relazione sulla performance; coordina l'attività di monitoraggio periodico sull'attuazione degli obiettivi strategici ed operativi programmati con il Piano della performance; fornisce supporto tecnico-giuridico all'Organismo

Indipendente di Valutazione nell'espletamento di funzioni ed attività di competenza. Coordina le attività in materia di prevenzione della corruzione e tutela dell'integrità e della trasparenza, assicurando il necessario supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nella predisposizione del Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e per la trasparenza; supporta il RPCT nelle attività di costante verifica circa lo stato di attuazione di azioni ed obiettivi concreti attribuiti dal Piano triennale a tutti i dirigenti in materia di prevenzione della corruzione ed attuazione degli obblighi pubblicitari di cui al d. lgs. 33/2013: gestisce ed organizza ogni altra competenza integrativa, complementare e sussidiaria in termini di organizzazione e gestione dei profili di funzionamento strategico della direzione generale.

Il servizio, inoltre, rappresenta l'URP dell'Agenzia, nonché il punto di ascolto dei cittadini (singoli e associati), garantendo, tra l'altro, la gestione del diritto d'accesso civico ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

Il Servizio definisce le regole interne, di carattere anche organizzativo e funzionale, volte a garantire l'integrità e la riservatezza dei dati.

A tal fine:

- Cura lo studio e l'applicazione delle norme in materia di privacy e il monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa, anche nell'ambito dei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni e i soggetti esterni.
- Effettua la valutazione dei rischi inerenti al trattamento dei dati tenendo conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del medesimo.
- Svolge un ruolo di sorveglianza sull'osservanza della normativa di riferimento (in particolare il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati), dovendo essere coinvolto tempestivamente e adeguatamente in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali, attraverso:
  - la raccolta di informazioni volte all'individuazione dei trattamenti svolti;
  - l'analisi e la verifica dei trattamenti in termini di loro conformità;
  - l'attività di informazione, consulenza e indirizzo nei confronti del titolare e/o del responsabile del trattamento;
  - la formazione del personale.
- Svolge attività di consulenza e assistenza nei confronti delle strutture dell'Agenzia che gestiscono i dati personali allo scopo di assicurare il rispetto della normativa in raccordo con il Servizio Transizione Digitale e Privacy.
- Assiste il titolare e i delegati del trattamento dell'Agenzia nello svolgimento delle necessarie valutazioni di impatto sulla protezione dei dati (DPIA), fornendo, a richiesta, il relativo parere.
- Interviene in tutti i casi in cui si verifichi una violazione dei dati o altro incidente idoneo a consumare la predetta violazione.
- Coopera con il Garante per la Protezione dei Dati personali, per il quale costituisce punto di contatto, per facilitarne l'accesso ai documenti e alle informazioni necessarie per l'adempimento dei propri compiti nonché ai fini dell'esercizio dei poteri di indagine, correttivi, autorizzativi e consultivi che la normativa di riferimento pone in capo alla predetta Autorità.
- Presidia e coordina i riscontri alle richieste di esercizio dei diritti ai sensi degli artt. 15 e seguenti del Regolamento UE 7016/679 e, per gli aspetti di competenza, collabora nei riscontri in materia di accesso ai documenti amministrativi e accesso civico generalizzato.
- Cura la tenuta di un registro delle attività di trattamento sulla base delle informazioni fornite dal titolare o dai responsabili del trattamento dei dati.
- Cura la redazione di una relazione annuale sull'attività svolta.

### **Servizio Finanze e Controllo**

Il Servizio, retto da dirigente amministrativo con incarico professionale, con riferimento al contesto regionale e in ottemperanza alle previsioni di cui alla deliberazione della Giunta regionale 1518/2015:

- analizza i processi di funzionamento dell'azione amministrativa regionale, sulla base degli indicatori chiave di risultato, per il miglioramento dell'efficacia delle politiche e degli interventi in ambito sanitario e sociale;
- individua e propone l'implementazione di modelli procedurali e di controllo di gestione uniformi, avvalendosi di programmi di sperimentazione di cui all'art. 9-bis, c. 1, d. lgs. 502/1992.

Al Servizio è demandata, inoltre:

- l'attività di supporto alla Direzione Generale, per la pianificazione strategica ed operativa, ordinaria e straordinaria, con particolare riferimento ai vincoli di finanza mediante l'elaborazione di report analitici;
- l'analisi dei vincoli normativi di impatto finanziario imposti sulla gestione dell'Agenzia, e la redazione dei rapporti tecnici a tal fine;
- l'analisi periodica degli scostamenti eventuali tra il budget assegnato a ciascun centro di responsabilità ed il livello di spesa raggiunti;
- la gestione della contabilità dell'Agenzia in regime economico-patrimoniale, nel rispetto delle leggi nazionali e regionali, delle disposizioni regionali, dei regolamenti in materia e degli indirizzi programmatici;
- l'elaborazione del Bilancio economico di previsione annuale e pluriennale e del Bilancio di esercizio, ed annessi report ed operazioni propedeutiche e successive, anche in rapporto della Regione;
- il supporto tecnico-amministrativo al Collegio Sindacale nelle attività di verifica e di controllo periodico e di fine esercizio;
- la gestione economico-finanziaria e contabile delle iniziative finanziate dalla Regione Puglia (DIEF);
- la gestione del servizio per le missioni e le trasferte, la liquidazione dei costi annessi, secondo le modalità definite da apposito Regolamento interno in materia;
- la gestione della fase di spesa del ciclo passivo e della fase di entrata del ciclo attivo, ed annessi adempimenti;
- la gestione degli adempimenti fiscali verso l'Agenzia delle Entrate-riscossione e degli adempimenti ministeriali connessi con i pagamenti, gli incassi, la contabilità, il bilancio;

Il Servizio gestisce ed organizza, inoltre, ogni altra competenza integrativa, complementare e sussidiaria in termini di organizzazione e gestione delle risorse economiche e finanziarie; inoltre cura i rapporti con l'istituto cassiere e rappresenta l'interfaccia con gli Enti e le istituzioni, ministeriali e non, per gli aspetti e gli adempimenti di carattere contabile e finanziario e comporta un elevato livello di responsabilità amministrativo-contabile.

Si colloca all'interno dell'Area di Direzione Amministrativa (struttura complessa) e, ad esso è demandato un gruppo delle funzioni omogenee facenti capo alla Direzione Amministrativa; dispone di risorse umane, tecniche e finanziarie appositamente assegnate alla struttura per lo svolgimento delle proprie attività, pur non avendo piena autonomia organizzativa, dipendendo dalla struttura complessa Area di Direzione Amministrativa.

### **Servizio Project Management Office ed Internazionalizzazione**

Il Servizio, caratterizzato come incarico di struttura semplice e retto da dirigente di profilo PTA, si occupa della valutazione delle innovazioni strutturali e organizzative mediante sperimentazioni gestionali e attività di studio e di ricerca. Il Servizio svolge attività di:

- networking nell'ambito delle reti nazionali ed europee a cui aderisce l'Agenzia per la valorizzazione e il rafforzamento dell'internazionalizzazione nell'healthcare system;

- raccordo con gli altri attori regionali per l'integrazione delle politiche di internazionalizzazione in materia sanitaria e sociosanitaria (Smart Specialization Strategy, Innovation e Cross-Border Procurement, etc);
- scouting delle opportunità di finanziamento (bandi comunitari, bandi nazionali, bandi fondazioni ecc.) e dirama le informazioni tra le Aree di AReSS potenzialmente interessate;
- supporto nell'interpretazione della documentazione dei bandi europei e internazionali;
- supporto alle Aree specialistiche nella fase di progettazione e di elaborazione della modulistica necessaria alla presentazione del progetto;
- supporto alle Aree specialistiche nella fase di gestione del progetto approvato, rapportandosi con il Servizio Finanze e Controllo adempiendo a tutti gli obblighi amministrativi (es. acquisizione Codice Unico di Progetto);
- gestione dei rapporti con il soggetto finanziatore (Autorità di Gestione), dunque con le istituzioni europee, nazionali e regionali;
- progettazione e realizzazione di iniziative ed eventi finalizzati alla divulgazione di processi sociosanitari innovativi e di risultati conseguiti attraverso la conduzione dei progetti;
- rendicontazione dei progetti, rapportandosi con il Servizio Finanze e Controllo;
- coordinamento di project manager e del loro mandato;

Esso è caratterizzato come una struttura semplice che sintetizza con prevalenza la funzione di raccordo trasversale della struttura a matrice di Agenzia e si occupa della gestione professionale dei progetti prestando la propria opera a beneficio delle Aree specialistiche e dei Servizi dell'Agenzia. Esso agisce quindi trasversalmente alle altre articolazioni agenziali – attuando, insieme alla struttura amministrativa, l'organizzazione a matrice dell'Ente – e contribuisce a rendere operative, declinandole in progetti, idee la cui genesi tecnico- scientifica matura nelle Aree in sintonia con strategie funzionali al perseguimento di obiettivi di medio-lungo periodo.

Andranno pertanto in carico al PMO tutte quelle attività di tipo progettuale emergenti da ciascuna Area, e dai rispettivi Servizi, i cui dirigenti, attraverso il supporto della struttura, potranno avviare gestendoli anche in maniera diretta nuovi progetti strategici, progetti di miglioramento incrementale nonché progetti di ricerca e sviluppo a vantaggio di tutto il sistema affinché riesca a rispondere con successo alle sfide poste dall'ambiente turbolento ed in continuo cambiamento dell'epoca attuale. Fornisce quindi supporto e coordinamento operativo e metodologico in tutte le fasi del progetto nonché un monitoraggio continuo delle attività svolte, dei costi sostenuti, dei tempi, delle risorse impiegate, dello stato di avanzamento rispetto agli obiettivi prefissati, affinché l'innovazione perseguita (*exploration*) possa venir implementata in futuro in concreta pratica di gestione (*exploitation*).

Ai sensi dell'art. 7, comma 6, della legge regionale 29/2017, la struttura, per il compiuto adempimento di tali funzioni, s'interfaccia altresì con il Dipartimento di riferimento.

Inoltre, il Servizio svolge attività di supporto nella ricerca di partner internazionali per la presentazione di progetti di finanziamento e per la realizzazione di altre iniziative di carattere internazionale. Si occupa inoltre della promozione dei processi di internazionalizzazione del settore socio-sanitario, in linea con le politiche Regionali orientate al rilancio di processi di innovazione, con funzioni di sviluppo e ricerca. Supporta il Direttore Generale nella definizione di priorità e di strategie inerenti all'utilizzo dei fondi europei da destinare al settore salute.

Il servizio, inoltre, cura l'iter per la formalizzazione della proposta di accordi di cooperazione internazionale.

### **Servizio Formazione e Innovazione dei Saperi**

Il Servizio è retto da dirigente amministrativo con incarico professionale e in quanto assicura attività

riconducibili ad una linea di attività chiaramente individuabile nell'ambito della struttura complessa di riferimento, si vede demandate funzioni relative alla formazione ed informazione.

Il Servizio ha l'obiettivo di coordinare l'attività di formazione sviluppata dalle aziende sanitarie del Sistema Sanitario Regionale, in linea con gli adempimenti normativi vigenti e gli obiettivi strategici definiti dalla Regione. La sinergia con le succitate aziende rappresenta uno strumento strategico a supporto della Direzione Generale per la promozione e la diffusione sul territorio regionale delle politiche socio-sanitarie promosse dall'ARESS.

Inoltre, in qualità di Ente Accreditante del Sistema di Accredimento ECM effettua la verifica amministrativa delle domande di accreditamento sulla base della normativa nazionale e regionale e veicola a livello regionale le risorse economiche provenienti dall'attività formativa sviluppata dai provider regionali.

La finalità è sviluppare e promuovere sul territorio regionale un modello di apprendimento organizzativo, secondo cui l'intera organizzazione 'apprende' e modifica il proprio comportamento in relazione all'evoluzione del sistema. Al fine di poter implementare tale modello è indispensabile rivedere il ruolo del singolo professionista che, in quanto persona, con il suo bagaglio cognitivo, diventa centrale nel processo di apprendimento e la sua centralità presuppone anche che sia il *focus* del cambiamento, *in primis* di sé stessa e di conseguenza delle organizzazioni di cui fa parte. Tutto ciò diventa un'esigenza imprescindibile, essendo ormai acclarato che la qualità delle *performance* delle organizzazioni è determinata da complesse interazioni tra competenze culturali, tecnico-professionali e modelli gestionali organizzativi. La competenza non può più essere considerata come un comportamento o una prestazione *standard*; essa è da intendersi, invece, come un potenziale di risorse (conoscitive, tecniche, relazionali, emotive ed affettive, ecc.) in grado di offrire prestazioni in ambiti e a livelli diversificati.

La formazione, pertanto, è intesa come un processo in continua evoluzione e generatore di nuovi modi di pensare, ma soprattutto di nuovi contesti da esplorare, per poter rispondere in modo più adeguato ai cambiamenti che stiamo vivendo, con impatti sempre più importanti nella sfera dell'agire umano in situazioni e in contesti professionali.

Pertanto, la *mission* della struttura è quella di promuovere i *life-skills*, cioè abilità per la vita, attraverso la definizione e l'attivazione, in collaborazione con partner istituzionali regionali e nazionali, di percorsi di formazione manageriale. Difatti tali corsi, pur rispettando le indicazioni previste dalla normativa, non rispondono solo a una "logica di adempimento" giuridico-amministrativo, ovvero all'acquisizione della certificazione delle competenze, ma all'applicazione di un "modello di formazione/intervento evolutivo" finalizzato ad "accompagnare e supportare" i professionisti alle continue trasformazioni in atto e a riqualificare il Sistema sanitario e sociosanitario regionale.

Svolge, in particolare, le seguenti funzioni:

- sviluppo e promozione sul territorio regionale di un modello di apprendimento organizzativo, secondo cui l'intera organizzazione 'apprende' e modifica il proprio comportamento in relazione all'evoluzione del sistema; coordinamento delle attività di formazione in ambito sanitario al fine di garantire l'adeguatezza dei processi formativi alla tipologia degli individui da formare, sviluppando i filoni dell'andragogia e dell'apprendimento delle organizzazioni;
- identificazione delle iniziative di formazione in sanità attraverso la definizione ed implementazione di programmi ed interventi intersettoriali che favoriscano l'integrazione tra diritti di cittadinanza e cultura della salute;
- gestione e monitoraggio del Sistema regionale di Formazione Continua in Medicina (ECM), in qualità di Ente Accreditante dello stesso;
- programmazione ed attivazione, in sinergia con altre realtà locali ed extraregionali, di corsi di formazione manageriale per promuovere e facilitare l'applicazione di nuovi modelli gestionali-



organizzativi previsti dalla programmazione regionale e verifica della ricaduta della formazione sull'organizzazione del sistema socio-sanitario;

- analisi dei bisogni formativi, ridisegno del sistema dell'offerta formativa e rilettura delle organizzazioni per individuare le figure sulle quali investire (cultura della formazione e approccio alla formazione) per la realizzazione di un Piano di formazione regionale, espressione dei piani formativi delle aziende sanitarie;
- attivazione di una offerta formativa più congrua e finalizzata a differenti percorsi di aggiornamento professionale del personale sanitario operante nelle strutture e nel territorio di competenza;
- razionalizzazione ed ottimizzazione delle risorse strutturali e dei fondi assegnati alle singole Aziende Sanitarie, in considerazione di percorsi formativi omogenei distribuiti su tutto il territorio regionale; ottimizzazione della gestione dei fondi a disposizione per la Formazione Continua;
- rilevazione dei dati degli uffici di formazione per la stesura del Rapporto regionale sulla formazione nelle aziende sanitarie e diffusione dell'informazione scientifica; costruzione di una banca dati comprensiva dei bisogni espressi e delle attività svolte, in grado di fornire, attraverso dei parametri di riferimento (costi della formazione, conteggio giornate formazione, standard di qualità per gli interventi formativi tradizionali e innovativi, qualità dei formatori, ecc.), le indicazioni per incrementare l'efficacia e la qualità del nostro Sistema formativo, anche attraverso una più attenta distribuzione delle risorse pubbliche;
- attivazione di sinergie tra il mondo sanitario, il mondo accademico, gli istituti di ricerca, gli ordini professionali e le associazioni professionali (attraverso la Commissione Regionale ECM e l'Osservatorio regionale per la Qualità della Formazione Continua);
- programmazione, coordinamento ed organizzazione di progetti di Alta Specialità interaziendali ed aziendali di formazione residenziale, a distanza (FaD) ed attuata nelle singole sedi di appartenenza del personale anche attraverso la creazione di uno standard omogeneo del modello FaD in tutta la Regione;
- attivazione di programmi di educazione alla salute sia per i professionisti della sanità che per i cittadini attraverso delle campagne informative (sostenibilità); programmazione di percorsi formativi dedicati ai Formatori, con l'obiettivo di assicurare congruenza ed uniformità dei processi di formazione continua e obbligatoria del personale sanitario.

Il Servizio, inoltre, cura la ricerca della sostenibilità del sistema sanitario regionale, che si traduce per questa Agenzia anche nella ricerca di soluzioni organizzative e gestionali per la riprogettazione dei processi produttivi e di supporto (tecnico-amministrativi) al fine di migliorare sia i livelli di efficienza e produttività, che quelli di appropriatezza e qualità delle prestazioni. In quest'ottica, vengono frequentemente mutate logiche e strumenti manageriali da altri settori produttivi con l'auspicio che possano risultare altrettanto efficaci per la gestione delle aziende sanitarie.

Svolge, in particolare, le seguenti funzioni:

- implementazione di nuove metodologie lavorative del servizio sanitario regionale e sviluppo delle professionalità sanitarie
- avvio del processo di sviluppo professionale continuo (Cpd);
- monitoraggio dei risultati professionali ottenuti con "il cambiamento", che si traducono in valore aggiunto per l'organizzazione";
- attivazione di interazione con il mondo della ricerca universitaria e dell'imprenditoria pugliese, italiana ed internazionale finalizzate a sviluppare nuove figure professionali (esempi chirurgo per l'aumento della memoria, costruttore di parti del corpo, consulente/ingegnere della terza età, ecc.).

Il Servizio, retto da un dirigente con incarico professionale di struttura semplice di profilo tecnico, in staff alla Direzione Generale, il Servizio si occupa:

- Della transizione al digitale dell'Agenzia;
- Della definizione dei percorsi di trattamento dei dati legati ai flussi informativi sanitari e sociali

Esso svolge le attività di:

- a) coordinamento con il servizio flussi informativi dell'Agenzia per le attività di creazione, sviluppo e manutenzione di applicativi dedicati alla sorveglianza epidemiologica e ai registri di patologia;
- b) supporto allo sviluppo e gestione applicativi per la creazione e il continuo adeguamento del sistema di valutazione delle performance del sistema sanitario e dei servizi sociali;
- c) gestione Sistemi informativi di Agenzia e di progetto, comprensiva dello sviluppo e gestione applicativi per la creazione e il continuo adeguamento del sistema di valutazione delle performance del sistema sanitario e dei servizi sociali
- d) coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi, di telecomunicazione e fonia, in modo da assicurare anche la coerenza con gli standard tecnici e organizzativi comuni;
- e) indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni che esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;
- f) indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività, nel rispetto delle regole tecniche di cui all'articolo 51, comma 1;
- g) accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità anche in attuazione di quanto previsto dalla legge 9 gennaio 2004, n. 4
- h) analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;
- i) cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione ai fini di cui al punto precedente;
- j) indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- k) progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, ivi inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;
- l) promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- m) pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione e quello di cui all'articolo 64-bis CAD;
- n) pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale di cui all'articolo 16, comma 1, lettera b) CAD;
- o) gestione del sito web dell'Agenzia e dei siti web da essa discendenti;
- p) Diffusione e promozione dell'utilizzo del cloud;

- q) programmazione ed erogazione della formazione (obbligatoria) sulla digitalizzazione;
- r) indirizzo e coordinamento dei dirigenti nella realizzazione degli atti preparatori e di attuazione delle pianificazioni e programmazioni previste dal Piano Triennale;
- s) redazione del piano triennale per l'informatica;
- t) supporto e validazione delle procedure per lo smart working;
- u) raccordo con l'Agenzia per l'Italia Digitale e la Presidenza del Consiglio dei Ministri per le questioni connesse alla trasformazione digitale delle pubbliche amministrazioni, nonché per la partecipazione a consultazioni e censimenti previsti dal Piano triennale per l'informatica della pubblica amministrazione;
- v) è inoltre il punto di contatto dell'Ente nei confronti di:
  - I. altre pubbliche amministrazioni, specialmente con riferimento all'interoperabilità;
  - II. Difensore civico per il digitale relativamente alle segnalazioni di cui sarà destinataria l'amministrazione;
  - III. cittadini e imprese, per i quali rappresenta un punto di riferimento rispetto ai servizi online e ai diritti digitali.
- w) definizione, unitamente al DPO dell'Agenzia, delle opportune procedure per il trattamento dei dati sanitari gestiti dai sistemi informativi dell'Agenzia e trattati nell'ambito delle finalità di cui alla L.R.29/2017;
- x) definizione delle procedure per lo scarto e la conservazione dei documenti di Agenzia in coerenza con le direttive del Polo Regionale di Conservazione Digitale;
- y) raccordo tra l'Agenzia e i fornitori di servizi tecnologici (es. InnovaPuglia) per la esplicitazione delle procedure di affidamento;
- z) promozione e sviluppo di attività legate alla telemedicina.

### **Art. 11 Struttura Speciale di Progetto**

Le **Strutture Speciali di Progetto** sono funzionali al coordinamento di politiche innovative in ambito salute e sociale in raccordo con gli indirizzi politici della Presidenza della Regione Puglia. Sono deputate allo svolgimento di particolari compiti, per il raggiungimento di speciali risultati o per la realizzazione di specifici programmi. Esse sono istituite dal Direttore Generale dell'Agenzia, su impulso del Presidente della Giunta regionale - con proprio decreto - o su impulso della Giunta Regionale con apposita delibera della stessa. Hanno una durata temporanea e, nel caso di specie, perseguono obiettivi legati al programma di governo o alla gestione di processi di innovazione in ambito salute e sociale anche attraverso la sperimentazione e l'ausilio di risorse tecnologicamente avanzate.

### **Art. 12 Altri organismi dell'Agenzia**

Costituiscono, altresì, strutture e organismi di Agenzia:

- il Collegio Sindacale – per cui si rinvia all'art. 7;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione;
- il Comitato Unico di Garanzia.
- il Comitato dei Garanti, per cui si rinvia a separato successivo provvedimento, istitutivo dello stesso, ai sensi della normativa vigente.

### **L'Organismo Indipendente di Valutazione**

La L.R. 2011, n.1, che recepisce i contenuti del D.Lgs 27/10/2009, n.150, ha disposto, all'art. 14, la costituzione dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione) in sostituzione del Nucleo di Valutazione Interno e controllo strategico o altri analoghi organismi di controllo interno già previsti

dal D.Lgs. n. 286/1999, demandando a specifico regolamento interno di organizzazione la disciplina delle attività di competenza dell'OIV e le modalità di funzionamento.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance sovrintende al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, quest'ultima come declinata dalla L. n. 190/2012 e dai provvedimenti attuativi (DD.Lgs nn. 33/2013, 39/2023, DPR n. 62/2013; V., da ultimo, d.lgs. 74/2017), curandone tutti i relativi adempimenti allo stesso attribuiti dalla normativa vigente.

L'Organismo indipendente di valutazione dell'Agenzia, composto da tre membri, alla luce della preferenza per la forma collegiale, da ultimo, espressa dal legislatore nazionale con il d. lgs. 74/2017, viene nominato dal Direttore Generale, ai sensi dell'art. 14-bis, d. lgs. 150/2009, tra gli iscritti all'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di Valutazione, tenuto dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il compenso annuo spettante all'OIV è pari a quello corrisposto ai componenti del Nucleo Interno di Valutazione, come stabilito dalla l.r. 32/2001, con le riduzioni previste dalla l. r. 40/2007 e l.r. 1/2011.

L'OIV dura in carica tre anni e l'incarico può essere rinnovato una sola volta.

Ai sensi dell'art. 14, d. lgs. 150/2009, è istituita, quale supporto all'Organismo, senza maggiori oneri per il bilancio, la Struttura tecnica permanente (STP) per la misurazione della performance, incardinata nell'Area di direzione amministrativa - Servizio Affari istituzionali, integrità e performance. La Struttura tecnica permanente è dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle pubbliche amministrazioni. L'Organismo, inoltre, può avvalersi del supporto di strutture interne all'Agenzia ai fini dell'acquisizione degli strumenti di analisi e reporting.

### **Il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

L'Agenzia, ai sensi e con le modalità previste dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i., costituisce al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri finanziari, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di seguito denominato Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale e da un pari numero di rappresentanti dell'Agenzia. Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia è designato dall'Agenzia. Il Cug dell'A.Re.S.S. è composto di otto membri, quattro di nomina sindacale e quattro di nomina da parte dell'Amministrazione.

Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

L'Ente disciplina le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia in ottemperanza alle linee guida emanate ai sensi del c. 4, art. 57, del D.Lgs 165/2001 e s.m.i, e dalle apposite indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

## **CAPO II**

### **Le Aree di Direzione Strategica di *line***

#### **Art. 13 Area Epidemiologia e Care Intelligence**

La struttura, caratterizzata come struttura complessa, retta da dirigente di profilo medico, svolge funzioni di supporto trasversale per la diffusione di elementi di conoscenza e di analisi di natura epidemiologica delle dinamiche di salute e promuove la condivisione dei dati e degli strumenti disponibili in favore di una governance di sistema che metta in rete le competenze e le esperienze a livello regionale e nazionale per il raggiungimento degli obiettivi strategici, in campo sanitario ed extrasanitario.

La struttura è deputata alla produzione, all'analisi e all'interpretazione di dati e conoscenze utili per la formulazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche, dei piani e dei programmi regionali volti ad assicurare risposte efficaci ed adeguate ai bisogni di salute della popolazione, anche con riguardo al contrasto delle diseguaglianze.

In particolare, la struttura ha il compito di produrre e condividere informazioni circa la natura, la qualità e l'esito delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie nonché valutazioni di natura epidemiologica per il corretto inquadramento dei bisogni di salute e delle dinamiche di relazione tra domanda ed offerta a supporto delle attività di programmazione e valutazione, in un contesto ampio in grado di cogliere il ruolo dei determinanti (sanitari ed extrasanitari, individuali e collettivi) di salute al fine di supportare la definizione di strategie di prevenzione primaria e secondaria e lo sviluppo di politiche eque e sostenibili, in grado di alimentare il benessere della popolazione.

### **Valenza strategica della Struttura**

La struttura, connotata da autonomia tecnico professionale in considerazione della complessità e specializzazione delle materie trattate, svolge una funzione caratterizzante dell'Agenzia interpretando compiti istituzionali strettamente connessi con la mission, con riferimento alle attività di studio, ricerca, monitoraggio continuo degli esiti.

Attraverso l'incrocio dei dati epidemiologici con i risultati dei processi di valutazione delle performance dei servizi sanitari e socio-sanitari contribuisce a definire il fabbisogno di prestazioni, l'assetto delle reti sanitarie e socio-sanitarie, le loro interconnessioni strutturali e funzionali, in una logica di ottimizzazione dell'allocazione delle risorse, anche attraverso la sperimentazione di strumenti a supporto della individuazione di modelli assistenziali appropriati.

Favorisce infine processi di intersectorialità delle politiche regionali attraverso la individuazione di strumenti e indicatori per la valutazione ex ante ed ex post dei possibili impatti sulla salute e sul benessere dei cittadini a supporto delle decisioni, in stretto raccordo con le strutture regionali competenti.

### **Complessità organizzativa della Struttura**

La struttura funge da riferimento regionale per le attività dei registri di patologia, per i sistemi di sorveglianza epidemiologica, per le funzioni di valutazione della qualità dei servizi sanitari e socio sanitari: i compiti richiedono lo sviluppo di reti e relazioni con i referenti dei servizi epidemiologici delle aziende sanitarie, dei dipartimenti di prevenzione, dei distretti socio-sanitari, delle direzioni sanitarie aziendali ma anche con il sistema delle cure primarie e intermedie, oltre che con le articolazioni dell'amministrazione regionale e gli organi tecnici extraregionali e nazionali di riferimento. Lo svolgimento di elaborazioni sulle dinamiche sociali si interfaccia anche con il presidio e lo sviluppo delle infrastrutturazioni sociali dei comuni e degli ambiti socio-sanitari.

Lo svolgimento dei compiti viene assicurato da una équipe multidisciplinare che deve prevedere al proprio interno competenze cliniche, epidemiologiche, statistiche e informatiche.

Necessita di almeno tre articolazioni organizzative, di cui una funzionale al presidio e allo sviluppo continuo degli strumenti informativi e informatici, una dedicata alla produzione e sistematizzazione delle conoscenze delle dinamiche epidemiologiche che costruiscono il quadro analitico dei bisogni attraverso lo studio di tutti i determinanti (individuali e collettivi) di salute e la terza finalizzata alla

implementazione di modelli di valutazione della qualità dei servizi per la costruzione e il monitoraggio del sistema di offerta ovvero delle modalità di risposta del sistema, attraverso .

Data la molteplicità dei compiti assegnati, l'Area prevede un'articolazione funzionale in tre strutture; a tutte è attribuita la declinazione di funzioni e responsabilità specifiche nell'ambito della struttura complessa, conservando ambiti diversificati di autonomia tecnico-professionale, sebbene interconnesse tra loro. Lo svolgimento dei compiti attribuiti dalla Legge istitutiva richiede infatti l'individuazione di sezioni specifiche in funzione del grado di complessità e specializzazione richiesto dalle tematiche trattate: l'interconnessione logico-funzionale si evidenzia nella sequenza di descrizione degli ambiti di competenza di ciascuna struttura, che segue.

### **Servizio Flussi informativi**

Retto da un dirigente con incarico professionale di profilo tecnico, il Servizio si occupa della costruzione, della gestione della manutenzione del datawarehouse dei flussi informativi sanitari regionali, dell'implementazione della Banca Dati Assistito regionale, di assicurare l'interoperabilità dei sistemi informativi con riferimento ai registri di patologia e ai sistemi di sorveglianza epidemiologica.

Si occupa di implementare strumenti per l'elaborazione e la diffusione dei dati.

Esso svolge le attività di:

- Gestione e manutenzione ordinaria ed evolutiva del Datawarehouse dei flussi informativi sanitari regionali e della Banca Dati Assistito e integrazione con flussi extrasanitari (demografici, sociali, geografici, ambientali, ecc.);
- Elaborazione dei dati e delle informazioni sullo stato di salute della popolazione pugliese, anche in relazione ai determinanti di salute individuali e collettivi, e divulgazione tramite la creazione di applicativi dedicati in raccordo con il Responsabile per la Transizione Digitale dell'Agenzia;
- Elaborazione dei dati e delle informazioni sulle attività del Servizio sanitario regionale e divulgazione tramite la creazione di applicativi dedicati in raccordo con il Responsabile per la Transizione Digitale dell'Agenzia;
- Gestione, manutenzione e sviluppo dei sistemi informatici legati ai registri di patologia e dei sistemi di sorveglianza epidemiologica in raccordo con il Responsabile per la Transizione Digitale dell'Agenzia.

### **Servizio Registri e Sorveglianza Epidemiologica**

Il Servizio, retto da dirigente medico e caratterizzato come struttura semplice in considerazione della specificità della tematica che richiede elevate competenze associate ad autonomia tecnico-professionale, mette a punto indagini epidemiologiche e studi di valutazione di impatto ex ante ed ex post per chiarire il ruolo dei fattori di rischio nel profilo di salute della popolazione, anche promuovendo l'integrazione ambiente e salute e la diffusione di strumenti di tutela ambientale e sanitaria omogenei ed efficaci sull'intero territorio regionale, favorendo processi di intersectorialità delle politiche regionali in stretto raccordo con le strutture regionali competenti.

Per lo svolgimento di questi compiti, la struttura coordina i registri regionali di patologia e ne definisce le modalità di cooperazione con le reti cliniche e con tutti i sistemi di sorveglianza epidemiologica per la produzione di adeguati indicatori di processo e di esito.

Esso svolge le attività di:

- Valutazione del bisogno di salute e della qualità della vita
- Valutazione dello Stato di salute e benessere della popolazione pugliese e analisi dei bisogni e della domanda di servizi sanitari e socio-sanitari, evidenziando i determinanti di salute e le

aree di intervento per il miglioramento della qualità del sistema sanitario e sociale.

- Sperimentazione di modelli di studio per incorporare la deprivazione socio-economica in termini di stratificazione della popolazione e di vulnerabilità nell'analisi delle dinamiche di domanda e offerta di salute per garantire equa accessibilità ai servizi di salute.
- Sviluppo di strumenti di analisi e verifica dei bisogni, indicatori e standard di qualità ed equità, per l'accesso, da parte della popolazione, ai servizi, alle prestazioni e all'assistenza.
- Coordinamento regionale dei registri di patologia e dei sistemi di sorveglianza epidemiologica.
- Integrazione Ambiente e Salute, Prevenzione e Promozione della Salute
- Promozione e conduzione di indagini di epidemiologia ambientale
- Attività di valutazione degli impatti integrati ambientali e sanitari delle politiche, dei piani, dei programmi e degli interventi
- Produzione dei rapporti di valutazione di danno sanitario (L.R. 21/2012, L. 231/2012)
- Supporto per il Piano Regionale di Prevenzione

### **Servizio Epidemiologia Valutativa e Reti**

Il Servizio, retto da dirigente medico ed articolato come struttura semplice in considerazione della specificità della tematica che richiede elevate competenze associate ad autonomia tecnico-professionale, attraverso l'incrocio dei dati epidemiologici con i risultati dei processi di valutazione delle performance dei servizi sanitari e socio-sanitari contribuisce a definire il fabbisogno appropriato di prestazioni, l'assetto delle reti sanitarie e socio-sanitarie, le loro interconnessioni strutturali e funzionali, in una logica di ottimizzazione dell'allocazione delle risorse, anche attraverso la sperimentazione di strumenti a supporto della individuazione e la valutazione di modelli assistenziali appropriati.

Per lo svolgimento di questi compiti, la struttura coordina i registri regionali di patologia e ne definisce le modalità di cooperazione con le reti cliniche e con tutti i sistemi di sorveglianza epidemiologica per la produzione di adeguati indicatori di processo e di esito.

Esso svolge le attività di:

- Valutazione della qualità del sistema di offerta di servizi in termini di performance e esiti delle cure:  
Supporto per la definizione, il monitoraggio e la valutazione del modello di offerta dei servizi sanitari (ospedalieri e territoriali), socio-sanitari e sociali e delle relative interconnessioni funzionali e strutturali;  
Supporto per la definizione, il monitoraggio e la valutazione dei Percorsi Diagnostico-Terapeutici che assicurino l'integrazione dei servizi (ospedale, territorio e domicilio) e la presa in carico dei bisogni dei pazienti, con particolare riferimento alle cronicità;
- Sviluppo e gestione del Sistema Regionale per la Valutazione delle Performance del SSR: predisposizione e aggiornamento di un cruscotto integrato di indicatori di volumi, attività, appropriatezza, esito, anche con riferimento agli indicatori previsti dal Network interregionale per la valutazione della performance dei Sistemi Sanitari Regionali e dal Piano Nazionale Esiti;
- Svolgimento di analisi, studi, ricerche, monitoraggi per il contenimento della mobilità sanitaria;
- Appropriately ed epidemiologia clinica:  
Coordinamento delle attività di verifica dell'appropriatezza delle prestazioni sanitarie;  
Disegno e conduzione di attività di audit clinico per il miglioramento dell'appropriatezza clinica e organizzativa;  
Disegno e conduzione di studi di farmacoepidemiologia a supporto del contenimento dei costi dell'assistenza farmaceutica territoriale e ospedaliera, del miglioramento dell'appropriatezza prescrittiva e della *compliance* dei pazienti.

#### **Art. 14 Area Valutazione e Ricerca**

L'Area Valutazione e Ricerca è struttura operativa apicale dell'AReSS e si configura come struttura complessa ed è retta da dirigente medico. Nell'organizzazione svolge funzioni di valutazione multidimensionale e multidisciplinare delle tecnologie sanitarie propedeutica alle attività programmatiche gestionali, analizza le prove di efficacia inerenti all'utilizzo di tecnologie sanitarie innovative nella pratica clinica da utilizzare nella strutturazione delle reti di servizi, nell'elaborazione di linee guida, nello sviluppo di PDTA, nella razionalizzazione della spesa farmaceutica; è deputata al monitoraggio delle tecnologie sanitarie emergenti (Horizon Scanning) e alla promozione di tecniche di disinvestimento/investimento e prioritizzazione, e dà impulso a politiche (di appropriatezza, tariffarie, etc.) per governare l'adozione dell'innovazione tecnologica nella pratica clinica. L'Area Valutazione e Ricerca è sede del Centro regionale HTA (ex L. 190/2014, L. 208/2015, D.G.R. 524/2018, D.G.R. 1333/2020) e gestisce, a livello regionale, il Programma Nazionale HTA per i Dispositivi medici, anche introducendo meccanismi codificati di coinvolgimento degli stakeholders nella segnalazione e nella valutazione delle tecnologie sanitarie. La struttura partecipa ai network nazionale ed europeo di Health Technology Assessment e alle iniziative della società scientifica di HTA e sperimenta e adatta ai contesti locali strumenti di valutazione validati in contesti extraregionali o grazie alla partecipazione a partenariati nazionali/internazionali o a sperimentazioni gestionali e ad attività di studio e ricerca. L'Area inoltre è deputata alla individuazione di gap conoscitivi in termini di efficacia, sicurezza, costo efficacia, di tecnologie/trattamenti/interventi sanitari innovativi su cui investire con progetti di ricerca e sperimentazioni gestionali e definisce criteri di appropriatezza allocativa a supporto dell'innovazione anche per l'utilizzo dei fondi per la ricerca; ha il compito di valutare la coerenza dell'innovatività della strumentazione/tecnologia proposta per l'acquisto, con i modelli organizzativi a rete regionali.

La struttura dà, inoltre, impulso e sostegno alla Ricerca nei Servizi Sanitari e promuove studi comparativi finalizzati alla valutazione di efficacia o costo-efficacia di interventi sanitari condotti nel setting della pratica clinica generale; al contempo sviluppa indicatori per la valutazione delle performances dei centri di ricerca regionali e monitora le ricadute sul SSR dei risultati della ricerca anche in termini di aggiornamento di linee guida, appropriatezza, PDTA e modelli organizzativi; svolge attività di coordinamento ed indirizzo alle attività di ricerca traslazionale, clinica, clinico assistenziale/organizzativo gestionale in coerenza con la programmazione nazionale e regionale e facilita l'integrazione fra le politiche di ricerca, innovazione e crescita digitale in relazione all'ambito della salute umana; a tal fine promuove i rapporti con Dipartimenti, Università e Enti di ricerca, pubblici e privati, regionali e nazionali. L'Area assicura collaborazione alle attività del gruppo nazionale di supporto al Comitato Tecnico Scientifico sez C) Ricerca (ex DPR 28 marzo 2013, n.

44) nella predisposizione di bandi per la ricerca finalizzata secondo gli orientamenti del Piano Nazionale della Ricerca Sanitaria, del Piano per l'innovazione del Sistema sanitario basato sulle scienze omiche, della Strategia nazionale per la specializzazione intelligente. Definisce, per il settore salute, le aree di interesse per gli investimenti in ricerca industriale e sviluppo pre-commerciale e facilita il trasferimento nel sistema sanitario regionale delle conoscenze derivanti dalla ricerca sanitaria (Knowledge transfer) e delle tecnologie di provata efficacia (Technology transfer) segnalando al contempo all'"Area Innovazione professionale" i bisogni formativi specifici scaturiti dall'attività di valutazione e di ricerca. È compito dell'Area altresì, assicurare collaborazione alle attività del Tavolo nazionale degli esperti regionali di supporto al Comitato tecnico sanitario – sezione f) Dispositivi medici (ex DPR 28 marzo 2013, n. 44) e garantire monitoraggio e supporto all'evoluzione dei sistemi di classificazione delle tecnologie, con adattamento dei sistemi di codifica anche ai fini della tracciabilità di utilizzo dell'innovazione nei flussi informativi sanitari. La struttura si occupa inoltre di individuare il fabbisogno tecnologico nell'ambito delle reti di patologia per la pianificazione



dei relativi investimenti, di monitorare il livello di obsolescenza del parco tecnologico disponibile, e di elaborare programmi di sostituzione e rinnovo anche con finalità di prevenzione del rischio. In ambiti tecnologici particolarmente innovativi, l'Area Valutazione e Ricerca fornisce supporto tecnico al Soggetto aggregatore regionale nella definizione dei fabbisogni e nella definizione del value for money; incoraggia inoltre la diffusione delle tecnologie IT ed eHealth innovative nella promozione attiva della salute, nella presa in carico e nell'inclusione sociale dei soggetti fragili, anche ai fini del miglioramento organizzativo dei servizi offerti e della promozione di nuove metodologie di lavoro nel SSR.

### **Valenza strategica della Struttura**

In ragione delle sue molteplici e proteiformi funzioni, l'Area Valutazione e Ricerca si interfaccia sia con le articolazioni interne dell'Agenzia sia con Enti ed Istituzioni esterne. In particolare, nell'ambito dell'assetto matriciale dell'AReSS, l'Area Valutazione e Ricerca opera in sinergia con l'Area Epidemiologia e cure intelligence per l'utilizzo delle informazioni epidemiologiche di contesto, l'Area Innovazione di Sistema e Qualità per il contributo in termini di introduzione di strumenti di provata efficacia nella strutturazione delle reti cliniche e dei PDTA, l'Area Innovazione sociale per il supporto alla continuità assistenziale e alla presa in carico delle fragilità in termini di modelli organizzativi e tecnologie innovative, l'Area Innovazione professionale per il feedback sulle necessità di innovazione delle metodologie di lavoro emerse dall'attività di valutazione e di ricerca, l'Area di Direzione Operativa per lo svolgimento di progetti di respiro nazionale ed internazionale su tematiche di competenza.

Sul versante esterno all'Agenzia, l'Area Valutazione e Ricerca, opera in costante raccordo con l'Area Innovazione, sperimentazione e sviluppo dell'Agenzia sanitaria Nazionale sia in termini di collaborazione alla stesura di valutazioni HTA e HS su dispositivi medici (DM), di conduzione di progetti inerenti alla gestione dell'innovazione, al disinvestimento, alla validazione di tools sviluppati dall'European network of HTA, sia in termini di supporto alle attività della Cabina di Regia per i DM e del programma nazionale sui DM del Ministero della Salute; l'Area è parte della rete italiana di HTA per la circolazione e la diffusione di prodotti di valutazione sviluppati anche in altri contesti regionali, dell'Health policy forum della Società italiana di HTA per la discussione delle tematiche cogenti inerenti ai metodi dell'health technology assessment applicati al contesto del SSN. Interagisce, inoltre, con la Direzione Generale dei Dispositivi Medici e del Servizio Farmaceutico del Ministero della salute attraverso la partecipazione ai tavoli interregionali su tematiche inerenti alle diverse tipologie di DM, alle grandi apparecchiature sanitarie, al dispositivo vigilanza. Si interfaccia, ancora, con la Direzione generale della ricerca e dell'innovazione in sanità del Ministero della Salute per la Programmazione della ricerca e dei bandi per la ricerca finalizzata, per la Rete IRCCS e per la ricerca corrente, per la Internazionalizzazione e promozione delle infrastrutture della ricerca. Inoltre, interagisce in maniera complementare con le Sezioni Risorse strumentali e tecnologiche e Strategie e governo dell'offerta del Dipartimento regionale Promozione della salute per tematiche inerenti al governo dell'innovazione e dell'appropriatezza d'uso delle tecnologie e degli investimenti in sanità anche in termini di appropriatezza di utilizzo dei fondi strutturali; opera, inoltre, in diretto raccordo con le Aziende sanitarie, ospedaliere, gli IRCCS ed EE del territorio su temi specifici. L'Area Valutazione e Ricerca si interfaccia altresì con le strutture sanitarie regionali di ricerca per garantire che le attività di studio siano coerenti con la programmazione sanitaria regionale e con il Dipartimento sviluppo economico, innovazione, istruzione, formazione e lavoro per garantire coerenza intersettoriale fra politiche regionali di sviluppo economico e della conoscenza, di sostegno alla ricerca scientifica e all'innovazione tecnologica e bisogni del sistema sanitario regionale. L'Area fornisce inoltre supporto tecnico al Soggetto aggregatore regionale nella definizione dei fabbisogni per specifiche tecnologie e nella definizione del value for money in ambiti tecnologici particolarmente innovativi agendo sulla

razionalizzazione della spesa sanitaria per l'acquisizione degli stessi.

L'Area Valutazione e Ricerca opera su una linea strategica dell'Agenzia, governa un settore di estrema rilevanza e agisce con impatto su comparti del Sistema salute ad elevata complessità e ad elevato assorbimento di risorse. L'innovazione tecnologica, la ricerca, l'efficacia delle nuove tecnologie inserite in percorsi di cura che seguono le principali traiettorie della specializzazione intelligente del settore salute, l'alto grado di intersectorialità che caratterizza gli interventi condotti con ricadute importanti sulla salute pubblica, spiegano l'alta complessità strutturale ed organizzativa dell'Area. La necessità di operare in maniera snella in un settore in rapido sviluppo dà ragione del bisogno di un forte livello di autonomia e di responsabilità, oltre che di gestione diretta di un congruo volume di risorse umane, tecniche e finanziarie dedicate per un appropriato, efficace ed efficiente assolvimento delle specifiche funzioni.

### **Complessità organizzativa della Struttura**

La complessità organizzativa dell'Area Valutazione e Ricerca è definita dalla numerosità e dalla eterogeneità delle risorse professionali necessarie all'assolvimento di funzioni di elevata tecnicità su procedure di natura multidisciplinare che impattano sulla salute umana. La valutazione delle prove di efficacia esistenti in letteratura, l'interpretazione routinaria del dato epidemiologico per l'individuazione di una popolazione target, la valutazione della sicurezza di un dispositivo medico, o dell'impatto organizzativo, etico o sociale di una nuova tecnologia, la necessità di traslare al contesto sociosanitario gli esiti di una sperimentazione gestionale o di una ricerca, sono alcuni degli esempi che danno ragione della necessità di una organizzazione e di un mix di skills che operino in sinergia e con un forte coordinamento su obiettivi predeterminati e verificabili, a fronte di risorse certe.

Data la molteplicità dei compiti assegnati, l'Area Valutazione e Ricerca si articola, in sede di primo impianto, in due centri di costo individuati come segue: Servizio "Governare dell'Innovazione e Valutazione delle tecnologie sanitarie" e Servizio "Farmaci e Dispositivi medici". Ad entrambi i Servizi è attribuita la declinazione di funzioni e responsabilità specifiche nell'ambito della struttura complessa, conservando ambiti diversificati di autonomia tecnico-professionale rivenienti dalle differenti tematiche trattate e al contempo assicurando una stretta interconnessione funzionale all'interno dell'Area con migliore impatto in termini di sistema.

L'Area che, come detto, si caratterizza come struttura complessa, si articola attraverso due servizi funzionali e una struttura di staff:

- Servizio Valutazione e Governo dell'Innovazione
- Servizio Ricerca Sanitaria e Sperimentazioni Gestionali

### **Struttura di staff:**

- **Il Centro Regionale HTA (CReHTA) e delle sue funzioni tecniche (RePuHTA)**

### **Servizio Valutazione e Governo dell'Innovazione**

Il Servizio "Valutazione e Governo dell'Innovazione" è caratterizzato come Struttura semplice retta da Dirigente medico in considerazione della specificità della tematica che richiede elevate e specifiche competenze associate ad autonomia tecnico-professionale, avvalendosi della stretta collaborazione di un Dirigente PTA, a cui sono affidate attività specifiche in ragione della peculiare professionalità. Il Servizio è competente per le seguenti attività:

- Ricerca di prove di efficacia inerenti all'utilizzo di tecnologie innovative anche ai fini delle politiche tariffarie;

- Individuazione dei fabbisogni per investimenti in tecnologie sanitarie anche ai fini di un efficace utilizzo dei fondi strutturali europei e dei fondi per la ricerca;
- Definizione di criteri di appropriatezza allocativa a supporto dell'innovazione e dell'ammodernamento tecnologico, anche digitale, dei servizi del SSR;
- Promozione di tecniche di disinvestimento/investimento e prioritizzazione in sanità, sia nell'ambito della pratica clinica, sia nella gestione delle nuove tecnologie;
- Monitoraggio del livello di obsolescenza del parco tecnologico regionale, in particolar modo per le grandi macchine, finalizzato all'elaborazione di programmi di sostituzione e rinnovo;
- Collaborazione con il Soggetto aggregatore regionale in ambiti tecnologici particolarmente innovativi;
- Interfaccia con le AA.SS.LL. e gli Enti del SSR per la facilitazione, implementazione e/o lo *scale up* sul territorio regionale di modelli organizzativo - gestionali sperimentati o mutuati da esperienze progettuali;
- Interfaccia con AA.SS.LL. ed Enti del SSN per la promozione di percorsi di knowledge transfer finalizzati alla replicazione e scambio di buone pratiche in ambito salute;
- Promozione delle attività inerenti alla Strategia regionale per la specializzazione intelligente in ambito salute, in raccordo con Dip.to salute, Dip.to Sviluppo Economico, ARTI;
- Facilitazione dell'integrazione fra le politiche di ricerca e innovazione nell'ambito della salute umana, individuazione di aree di interesse per gli investimenti in ricerca e sviluppo pre-commerciale;
- Promozione di iniziative che favoriscano il raccordo fra domanda espressa dal SSR e capacità di ricerca e sviluppo sperimentale in ambito salute da parte di imprese territoriali;
- Promozione e implementazione sul territorio di buone pratiche finalizzate all'empowerment di cittadini e pazienti, alla promozione dello skill mix change fra i professionisti e sull'utilizzo del digitale per la diffusione di modelli innovativi e sostenibili di gestione dei sistemi e delle organizzazioni sanitarie;
- Valutazione, progettazione, collaborazione allo sviluppo di soluzioni tecnologiche digitali a supporto delle cure ibride da integrare nei percorsi di cura;
- Adesione a reti collaborative con Società Scientifiche nazionali ed internazionali, reti collaborative tra Regioni, tra istituzioni universitarie e centri di ricerca per favorire la diffusione e la sedimentazione nel sistema sanitario regionale di pratiche innovative sperimentate e validate in contesti all'avanguardia;
- Valutazione di progetti di ricerca afferenti a bandi regionali, nazionali o internazionali con particolare riferimento alla verifica di coerenza con le linee programmatiche regionali;
- Partecipazione a partenariati nazionali e internazionali per promozione di processi di internazionalizzazione del settore salute e di gemellaggio/tutoraggio fra sistemi sanitari per il rafforzamento di competenze specifiche, con funzioni di formazione, ricerca e sviluppo;

### **Servizio Ricerca Sanitaria e Sperimentazioni Gestionali**

Il Servizio "Ricerca Sanitaria e Sperimentazioni Gestionali", retto da un Dirigente Sanitario con incarico professionale, presidia le seguenti attività:

- Promozione di percorsi di generazione di evidenze di efficacia e sostenibilità in ambiti particolarmente carenti e pianificazione di indagini cliniche post market su DM o altre tecnologie sanitarie nelle strutture del SSR;

- Attività di interfaccia fra ricercatori e professionisti del SSR, Comitati etici, Ministero della Salute - Direzione Ricerca, ISS, nell'ambito di attività di Ricerca Sanitaria intraprese dagli Enti del SSR;
- Monitoraggio segnalazioni dell'utilizzo sperimentale di una tecnologia e attività di interfaccia con i professionisti del SSR per la raccolta degli esiti;
- Valutazione di eventuali possibilità di riclassificazione di categorie merceologiche ai fini del periodico aggiornamento della classificazione nazionale dei dispositivi medici (CND) in raccordo con il Ministero anche ai fini della stesura di documenti utili per le procedure di gara;
- Promozione di meccanismi di monitoraggio delle attività di ricerca condotte dagli enti del SSR
- Partecipazione a partenariati nazionali e internazionali per promozione di processi di internazionalizzazione del settore salute e di gemellaggio/tutoraggio fra sistemi sanitari per il rafforzamento di competenze specifiche, con funzioni di formazione, ricerca e sviluppo;
- Sperimentazione di strumenti e modelli innovativi e sostenibili di gestione dei sistemi e delle organizzazioni sanitarie anche attraverso l'utilizzo di fondi progettuali europei per la crescita e l'innovazione del SSR.

### **Centro Regionale HTA (CReHTA)**

Esso è sotto la responsabilità del Direttore di Area. Le funzioni tecniche legate al RePuHTA (Rete Pugliese HTA) sono gestite da un Dirigente sanitario sotto la supervisione del Responsabile.

In linea con quanto disposto dalla DGR n. 1333/2020, il CReHTA, attraverso il RePuHTA, ha l'obiettivo di:

- Coordinamento della RePuHTA e delle relative attività ex DGR 1333/2020;
- Attuazione del Programma Nazionale HTA dei Dispositivi Medici (PN HTA DM);
- Partecipazione al Network nazionale HTA in virtù del riconoscimento nazionale di centro collaborativo al PN HTA DM;
- Produzione di valutazioni su tecnologie non prioritarizzate a livello nazionale e di interesse strategico regionale a beneficio del Dipartimento Promozione della Salute, del Benessere Sociale e dello Sport per Tutti;
- Promozione della cultura della valutazione e dell'utilizzo delle prove di efficacia nella programmazione sanitaria e nella pratica clinica;
- Standardizzazione della procedura di richiesta di introduzione di nuove tecnologie sanitarie, di segnalazione dell'utilizzo sperimentale di una tecnologia, di segnalazione di una tecnologia sanitaria ai fini della valutazione HTA;
- Prioritarizzazione delle tecnologie da sottoporre a valutazione;
- diffusione delle valutazioni e dei prodotti HTA del Programma Nazionale HTA dei Dispositivi Medici (PNHTADM) nella rete regionale HTA;
- Produzione di documenti valutativi e linee di indirizzo riguardanti l'HTA;
- Verifica del livello di utilizzo dei prodotti HTA e dell'impatto sul territorio delle valutazioni prodotte o diffuse dal centro;
- Collaborazione con la Commissione tecnica regionale farmaci ex DGR 984/2016 per quanto attiene ai dispositivi Medici.

### **Art. 15 Area Innovazione di Sistema e Qualità**

L'Area, quale struttura complessa retta da dirigente sanitario, si pone l'obiettivo strategico di sviluppare l'innovazione nel settore della salute e del sociale coinvolgendo tutti gli aspetti e gli attori del sistema sanitario in un percorso integrato e condiviso, a partire da due ambiti tra loro

strettamente interconnessi, quali l'organizzazione e le competenze.

Il successo di una strategia di innovazione passa, tanto da attraverso un percorso di evoluzione dei modelli organizzativi e di funzionamento che accompagnano, abilitano e rafforzano le azioni di rinnovamento, quanto dallo sviluppo di competenze gestionali, di processo e digitali.

Al fine di sviluppare un nuovo modello di governance coerente con le attuali spinte di innovazione, e quindi una profonda revisione dei modelli organizzativi tradizionali, non più in grado di fare fronte alla dinamicità del contesto attuale, l'Area promuove approcci e metodi nuovi per l'integrazione delle politiche pubbliche sanitarie e sociali rafforzando la capacità di risposta ai bisogni di salute differenziati dei cittadini.

Il supporto alla Regione per la progettazione e il monitoraggio continuo delle reti sanitarie secondo modelli e strumenti di miglioramento continuo, in accordo con le direttrici programmatiche determinate dalle politiche sanitarie regionali, è garantito dalle attività dell'Area, tutte improntate ai seguenti principi:

- coltivare e diffondere le competenze manageriali;
- promuovere l'orientamento ai risultati e alla qualità del top management;
- valorizzazione del potenziale di tutti i professionisti finalizzati alla realizzazione di nuovi modelli di cura;
- promozione di una cultura diffusa della ricerca clinica.

Finalità essenziale dell'Area, quindi, è quella di garantire il trasferimento culturale in termini di innovazione, promuovendo la partecipazione dei professionisti allo sviluppo della governance aziendale, fornendo supporto tecnico-scientifico a progetti di miglioramento nelle aree clinico-assistenziali ed organizzative prioritarie.

### **Valenza strategica della Struttura**

L'Area è struttura complessa con elevato grado di strategicità, in virtù della trasversalità dei servizi essenziali, di gestione e strategici erogati, nonché e soprattutto per la complessità del gruppo degli stakeholders con cui si interfaccia. L'Area infatti supporta lo sviluppo delle competenze necessarie a orientare i comportamenti professionali e organizzativi, comprese quelle manageriali; promuove inoltre la sperimentazione dell'innovazione dei processi di integrazione sociale in partnership con le Università italiane e straniere; collabora alla certificazione dei processi sanitari, sociali e svolge attività di consulenza, anche sul versante metodologico, alle strutture ed agli stakeholders. L'Area sostiene la sua funzione strategica, anche attraverso l'ideazione e conduzione di progetti di ricerca finalizzati allo sviluppo di metodi e strumenti innovativi nei servizi sanitari e sociali, nonché garantendo il supporto tecnico-scientifico ai compiti istituzionali di governo del sistema sanitario e sociale regionale.

Inoltre, all'Area competono:

- la definizione di metodologie per la standardizzazione delle procedure di progettazione di reti clinico-assistenziali da parte dei gruppi di lavoro tecnici;
- la definizione dei criteri generali di individuazione dei nodi della rete e delle reciproche relazioni funzionali;
- l'articolazione delle proposte di progetti di rete rispetto ai requisiti di conformità indicati dal Ministero della Salute e dalla Regione;
- il coordinamento di gruppi di progetto finalizzati all'implementazione di linee guida e raccomandazioni scientifiche;
- la definizione di metodologie per la costruzione dei PDTA;
- il supporto al Dipartimento regionale di competenza;

- il supporto allo sviluppo/revisione e monitoraggio di processi aziendali e della relativa documentazione;
- il supporto alle strutture/articolazioni organizzative aziendali nella fase di progettazione.

L'Area sovrintende ai processi di analisi e di studio delle dinamiche del settore socio-sanitario, garantendone la rilevazione e l'elaborazione dei dati, l'osservazione e il monitoraggio, nonché la pubblicazione di report utili ai fini delle decisioni strategiche di settore.

Essa coordina i processi di costruzione dei network con partner internazionali, per il raggiungimento di obiettivi specifici assegnati dal Direzione generale; opera, inoltre, allo scopo di reperire fondi di finanziamento esterni necessari per lo svolgimento di azioni innovative e di determinati progetti strategici.

L'Area, ancora, attraverso azioni sinergiche con il Ministero della Salute, Agenas, Regione ed Enti Locali, Università, Imprese, e Associazioni, ha l'obiettivo di avviare nuovi processi partecipativi e, al contempo, riprogettare e riorientare i servizi di welfare insieme ai diversi attori sociali presenti.

L'Area ha la finalità di promuovere:

- la ricerca e l'innovazione, anche attraverso l'azione formativa a sostegno dei processi di cambiamento e modernizzazione per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali, sanitari e socio-sanitari;
- approcci e metodi nuovi per l'integrazione delle politiche pubbliche rafforzando la capacità di risposta ai bisogni socio-sanitari differenziati dei cittadini, al fine di consentire la definizione di direttrici programmatiche condivise rispetto alle politiche socio-sanitarie regionali, nonché il supporto alla Regione per la progettazione e il monitoraggio continuo delle reti socio-sanitarie secondo modelli e strumenti di miglioramento continuo.

All'Area competono, in tale ottica:

- l'attività di supporto alla *governance* regionale in attuazione delle norme regionali o nazionali;
- lo sviluppo e la standardizzazione, attraverso la redazione di una progettazione di rete, di percorsi di gestione del fabbisogno socio-sanitario espresso dalle differenti fasce della popolazione;
- l'adozione, attraverso una progettazione di rete, di misure e strumenti volti a garantire l'equità come strategia di azione nelle politiche e nella pratica;
- lo sviluppo, attraverso un progetto di rete, un sistema di misurazione e valutazione attraverso cui monitorare la propria capacità di rispettare i principi normativi di uguaglianza e universalità, garantendo azioni eque e rispettose delle diversità, rafforzando nel contempo il funzionamento sistematico della rete dei servizi regionali;
- il miglioramento, attraverso un apposito progetto di rete sulla mappatura dei bisogni della comunità, del percorso di *engagement* e *retention* di nuovi cittadini o di cittadini che non richiedono servizi socio-sanitari, utilizzando il sistema dei feedback e della partecipazione di tutti gli stakeholder per l'avvio di strategie di ridefinizione e miglioramento continuo delle politiche socio-sanitarie;
- l'indagine, attraverso una apposita progettazione di rete, sul livello di diffusione sul fenomeno della disparità di genere, al fine di supportare lo sviluppo di adeguate azioni di *Diversity Management*;
- la realizzazione di un laboratorio dedicato allo sviluppo di metodi e strumenti idonei a garantire e a migliorare i livelli di partecipazione della collettività sui temi dell'equità e dell'innovazione sociale.

## **Complessità organizzativa della Struttura**

L'Area Innovazione di Sistema e Qualità è una articolazione aziendale di vertice in cui si concentrano competenze professionali e risorse (umane, tecnologiche e strumentali) finalizzate allo svolgimento di funzioni ad alto tasso di innovazione. La complessità organizzativa dell'Area è sostanziata dalla multidisciplinarietà e dalla multiprofessionalità delle risorse umane afferenti, dal dimensionamento tecnologico e dai costi di produzione. L'individuazione delle strutture e dei servizi aziendali, così come definiti, avviene sulla base del quadro complessivo risultante dalla convergenza delle seguenti variabili:

- il posizionamento strategico dei compiti di istituto assegnati, in rapporto alle politiche dell'Agenzia;
- il grado di priorità d'azione, in accordo con le politiche regionali e nazionali;
- il tasso di multidisciplinarietà e multiprofessionalità richiesto alle risorse umane afferenti e quindi il grado di intersectorialità necessario ad assicurare i migliori livelli di efficacia, di efficienza e di rendimento nei processi agiti;
- la rilevanza, l'intensità e la frequenza dei rapporti istituzionali con il Ministero della Salute, l'Agenas, la Regione e gli Enti Locali, le Università, le Imprese e le Associazioni;
- la rilevanza qualitativa e quantitativa delle risorse da allocare, monitorare, organizzare e gestire;
- il livello di autonomia e responsabilità esercitati, necessari ad assicurare un appropriato, efficace ed efficiente assolvimento delle funzioni precipue.

Pertanto, l'Area, quale struttura complessa, si articola attraverso quattro servizi funzionali e tre strutture di staff:

### **Servizi funzionali**

- Servizio Reti Clinico Assistenziali e Health Pathways
- Servizio Qualità e Organismo Tecnicamente Accreditante
- Servizio Centro Regionale per la Sicurezza Sanitaria e la gestione del rischio del Paziente
- Servizio Innovazione delle Politiche Sociali

### **Strutture di staff:**

- Coordinamento Regionale Malattie Rare (Co.Re.Ma.R) e delle sue funzioni tecniche
- Coordinamento della Rete Oncologica Pugliese (Co.R.O.P.) e delle sue funzioni tecniche
- Laboratorio per la valutazione economica dei programmi sanitari e del welfare

## **Servizio Reti Clinico Assistenziali e Health Pathways**

Esso si configura come struttura semplice ed è retto da dirigente medico; assicura attività riconducibili ad una linea di attività chiaramente individuabile nell'ambito della struttura complessa di riferimento. La struttura semplice comporta responsabilità ed autonomia nella gestione di risorse umane, tecniche e/o finanziarie necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite.

La struttura favorisce la partecipazione e l'aggregazione dei professionisti attorno a significative iniziative a garanzia di prestazioni appropriate, efficaci e centrate sul paziente. Per questa ragione i principali ambiti di intervento divengono l'implementazione di percorsi di cura e la valutazione della appropriatezza e sicurezza degli interventi considerati. Il servizio si occupa di promuovere, implementare e monitorare, nel campo dell'innovazione di sistema in sanità, il trasferimento dei risultati di prodotto a supporto del sistema sanitario e sociale regionale sul tema delle reti clinico

assistenziali e dei percorsi diagnostici terapeutici assistenziali delle Regione nelle diverse realtà aziendali.

I principali ambiti di intervento sono:

- l'implementazione di raccomandazioni scientifiche ai fini dell'appropriatezza e delle prestazioni;
- la strutturazione e implementazione di percorsi di cura integrati a sostegno delle reti clinico-organizzative delineate;
- il monitoraggio e valutazione sia dei percorsi di cura nei principali ambiti clinici (patologie cardiovascolari, croniche, oncologiche, ecc.) sia della appropriatezza delle prestazioni, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adesione alle raccomandazioni nell'impiego di tecnologie (es. farmaci), attraverso l'attività di audit clinico e lo sviluppo di database clinici (es. stroke);
- il monitoraggio dei Livelli Essenziali di Assistenza;
- il supporto alla rilevazione ed all'analisi di indicatori di processo ed esito nel corso dei progetti di valutazione e miglioramento;
- la promozione, il sostegno alla realizzazione, coordinamento e valutazione di iniziative di Rete;
- la promozione, il sostegno alla realizzazione, coordinamento e valutazione di iniziative di empowerment ed umanizzazione.

### **Servizio Qualità e Organismo Tecnicamente Accreditante (Qu.O.T.A.)**

Il Servizio è configurato come struttura semplice, retta da dirigente sanitario, in ragione della complessità e della specificità dei compiti istituzionali attribuiti, nonché della articolata gestione delle risorse umane assegnate, con particolare riferimento ai Valutatori iscritti all'Albo regionale dei Valutatori per l'accREDITAMENTO istituzionale delle strutture sanitarie e sociosanitarie pubbliche e private accreditate.

Il Servizio Qualità e Organismo Tecnicamente Accreditante partecipa al processo con il quale la Regione riconosce lo status di struttura accreditata, alle organizzazioni sanitarie e sociosanitarie, pubbliche e private, ovvero la possibilità di erogare prestazioni per conto del Servizio sanitario regionale, in accordo con la programmazione regionale. In particolare, il Qu.O.T.A. garantisce le attività di valutazione tecnica finalizzate ad attestare il possesso dei requisiti di accREDITAMENTO istituzionale, come definiti dall'autorità regionale, quale attività prodromica al rilascio del provvedimento di accREDITAMENTO, da parte dei competenti uffici regionali.

Il Servizio Qu.O.T.A. nell'operare la valutazione tecnica e, quindi, nel rilasciare il giudizio tecnico di accreditabilità deve:

- assicurare una omogeneità di valutazione su tutto il territorio regionale;
- garantire la trasparenza nella gestione delle attività, nonché l'autonomia nello svolgimento delle proprie funzioni, rispetto sia alle organizzazioni valutate, sia all'autorità regionale che concede l'accREDITAMENTO;
- salvaguardare il principio di imparzialità.

Complessivamente, il Servizio contribuisce al miglioramento continuo degli standard di qualità e sicurezza del Servizio sanitario regionale, con gli obiettivi prioritari di promuovere la salute della popolazione generale e di contrastare le disuguaglianze sociali nella salute, operando secondo le seguenti linee di attività:

- garantire il funzionamento del sistema di accREDITAMENTO istituzionale regionale;
- valutare e monitorare l'appropriatezza delle attività erogate dalle organizzazioni sanitarie e sociosanitarie, pubbliche e private, secondo quanto previsto dagli standard regionali e nazionali;



- verificare che le attività svolte producano risultati congruenti con le finalità proprie delle organizzazioni sanitarie e sociosanitarie e compatibili con gli indirizzi di programmazione regionale;
- promuovere un processo di miglioramento continuo delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie, pubbliche e private, attraverso la valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'appropriatezza delle organizzazioni, nell'allocazione delle risorse umane e strumentali assegnate;
- proporre la determinazione di obiettivi di qualità e sicurezza per le organizzazioni sanitarie e socio sanitarie, di azioni e di modalità da mettere in campo per raggiungerli, nonché di attività di monitoraggio finalizzate a misurarne la concreta attuazione e i relativi esiti;
- facilitare l'adozione di politiche di miglioramento della qualità e della sicurezza delle organizzazioni sanitarie e sociosanitarie, pubbliche e private;
- sviluppare e sperimentare nuovi framework di attività complesse sui temi della qualità e della sicurezza in sanità;
- garantire il supporto tecnico scientifico agli Enti e alle Istituzioni regionali e nazionali, sui temi della qualità e della sicurezza in sanità;
- implementare attività di benchmarking con altri sistemi di accreditamento istituzionale, regionali, nazionali e internazionali, nonché con altri schemi di certificazione volontaria della qualità e della sicurezza in sanità;
- supportare lo sviluppo, la rilevazione e l'analisi di indicatori di processo ed esito nel corso dei progetti di valutazione e miglioramento della qualità e della sicurezza in sanità;
- promuovere il sostegno alla realizzazione, al coordinamento e alla valutazione di iniziative di Rete;
- sostenere lo sviluppo della cultura della qualità e della sicurezza in sanità, attraverso iniziative di formazione e di aggiornamento dedicate agli operatori delle organizzazioni sanitarie e sociosanitarie, pubbliche e private;
- progettare politiche di sviluppo della health literacy e della health advocacy;
- ricercare e valutare le conoscenze pubblicate sui temi di afferenza.

### **Servizio Innovazione delle Politiche Sociali**

Il Servizio Innovazione Sociale, retto da dirigente di profilo PTA con incarico professionale, assicura attività di raccordo con il Dipartimento del Welfare della Regione Puglia; comprende tutte le iniziative finalizzate a fornire un contributo significativo al miglioramento dei livelli essenziali per il sociale. L'obiettivo del servizio è favorire il cambiamento nell'agire dei soggetti e delle istituzioni attraverso una nuova articolazione e ridefinizione degli ambiti di azione tra società civile, istituzioni pubbliche e mercato del lavoro. Il Servizio Innovazione delle Politiche Sociali contribuirà alla realizzazione di una agenda e di strategie dell'innovazione sociale, opportunamente strutturate sull'attenta analisi del contesto istituzionale e dei settori di mercato dell'economia e finalizzate a identificare e migliorare lo spazio di azione dell'Area di competenza.

I principali ambiti di intervento sono:

- l'attività di supporto all'analisi del contesto socio-economico;
- l'attività di supporto all'identificazione di nuove metodologie di analisi dei bisogni socio-sanitari;
- l'attività di supporto all'individuazione delle aree critiche;
- l'attività di supporto alla promozione di politiche di sviluppo del Terzo Settore, del capitale sociale e del welfare;
- l'individuazione di pratiche innovative di accoglienza, attivazione e inclusione;
- la promozione di percorsi di inclusione sociale attiva per il contrasto alla povertà e l'attuazione di tutti gli strumenti a supporto del reddito;

- il supporto alle attività di coordinamento e gestione dell'Osservatorio Sociale Regionale;
- lo studio e la proposta in materia di servizi sociali, al fine di garantire migliore fruizione ai servizi indispensabili, di sviluppare servizi coerenti con i nuovi bisogni e di accrescere la coesione sociale, anche d'intesa con il terzo settore.

Operando trasversalmente tra il livello istituzionale, gestionale e professionale, consente di individuare le migliori prestazioni sanitarie a rilevanza sociale (assicurate dall'ASL e comprese nei LEA), le migliori prestazioni sociali a rilevanza sanitaria di competenza del Comune (assistenza domiciliare per persone non autosufficienti, inserimento sociale di persone disabili, ecc.) e le migliori prestazioni socio-sanitarie a integrazione sanitaria (prestazioni con un'alta intensità della componente sanitaria assicurate dall'ASL e comprese nei LEA).

I principali ambiti di intervento sono:

- lo sviluppo e promozione di percorsi di autonomia, vita indipendente e cura per qualità della vita e integrazione sociale delle persone con disabilità, delle persone anziane e delle persone in condizioni di fragilità, opportunamente integrati tra i servizi assicurati dalle ASL e quelli di competenza Regionale;
- l'analisi della domanda delle prestazioni socio-sanitarie e sociali;
- l'analisi dell'offerta delle prestazioni socio-sanitarie e sociali;
- la valutazione della domanda e dell'offerta delle prestazioni socio-sanitarie e sociali e delle connesse ricadute economiche e sociali;
- l'implementazione e valutazione dell'offerta di assistenza alla persona attraverso i servizi distrettuali, con particolare riferimento a fragilità, cronicità e non autosufficienza, nell'ambito dell'assistenza domiciliare integrata dei servizi domiciliari, semiresidenziali e residenziali;
- l'analisi dei processi di funzionamento dell'azione amministrativa regionale per la valutazione degli indicatori chiave di risultato per il miglioramento dell'efficacia delle politiche e degli interventi in ambito sociale.

### **Servizio Centro Regionale per la Sicurezza Sanitaria e la gestione del rischio del Paziente (CRRiS)**

Il servizio, come struttura semplice retta da dirigente medico, opera per il costante miglioramento della sicurezza e della protezione dei pazienti dalle minacce sanitarie, quali obiettivi fondamentali della politica sanitaria dello Stato e della Unione Europea. Il garantire la sicurezza, intesa come *“dimensione della qualità dell'assistenza sanitaria, che garantisce, attraverso l'identificazione, l'analisi e la gestione dei rischi e degli incidenti possibili per i pazienti, la progettazione e l'implementazione di sistemi operativi e processi che minimizzano la probabilità di errore, i rischi potenziali e i conseguenti possibili danni ai pazienti”* (Glossario del ministero della Salute), impone lo sviluppo delle capacità necessarie per gestire e realizzare modifiche di comportamento e quindi modifiche del sistema. Lo sviluppo della cultura della sicurezza, come garantito dal servizio, si sostanzia nelle seguenti attività:

- soddisfacimento degli adempimenti della legge 24/2017 e dei relativi decreti attuativi;
- garantire l'interfaccia con l'Osservatorio Nazionale delle Buone Pratiche sulla Sicurezza in Sanità;
- supporto alla Direzione regionale della Salute per la definizione delle politiche e degli strumenti relativi alla sicurezza delle cure;
- elaborazione di documenti programmatici inerenti la gestione della sicurezza e della protezione dei pazienti e degli operatori nei percorsi sanitari e assistenziali;
- definizione dei criteri e dei contenuti dei Piani Annuali di Risk Management delle strutture sanitarie regionali e monitoraggio della loro qualità e grado di implementazione;
- progettazione di iniziative formative e di attività di ricerca sulla sicurezza delle cure.

Il **Co.Re.Ma.R.** (Coordinamento Rete delle Malattie Rare) con DGR 2048/2016 e DGR 253/2017 assolve

le seguenti funzioni:

- coordinamento della Rete pugliese delle malattie rare;
- gestione del Registro regionale e/o interregionale delle malattie rare, coordinata con i registri territoriali e il registro nazionale;
- scambio delle informazioni e della documentazione sulle malattie rare con i Centri di coordinamento delle altre regioni italiane;
- coordinamento dei Presidi della Rete nazionale (PRN), dei relativi nodi e dei Centri territoriali malattie rare (CTMR) al fine di garantire la tempestiva diagnosi e l'appropriata terapia anche mediante l'adozione di specifici protocolli concordati;
- consulenza e supporto ai medici in ordine alle malattie rare e alla disponibilità dei farmaci appropriati per il loro trattamento;
- formazione degli operatori sanitari e del volontariato;
- elaborazione di protocolli diagnostico-terapeutici assistenziali (PDTA);
- informazioni alle associazioni dei malati e dei loro familiari in ordine alle malattie rare e alla disponibilità dei farmaci.

Il **Co.R.O.P.** (Coordinamento Rete Oncologica Pugliese) svolge le funzioni di ufficio di supporto alle attività di sviluppo della Rete Oncologica Pugliese. La R.O.P. nata su progettazione dell'Agenda, poi recepita con D.G.R. Puglia n. 221 del 23 febbraio 2017, si giova – per disposizione della menzionata DGR – dell'affiancamento operativo dell'Agenda per le funzioni di esplorazione e progettazione di nuove modalità assistenziali, organizzative e tecnologiche per la presa in carico globale del paziente oncologico. Risultano compiti prioritari in tal senso:

- ottimizzare la prevenzione primaria e secondaria, nonché il percorso diagnostico, terapeutico e assistenziale del paziente;
- razionalizzare l'impiego di risorse umane e materiali in ambito sanitario nell'ambito della Rete;
- superare la frammentarietà e la disomogeneità delle prestazioni sanitarie in ambito oncologico tramite condivisioni di protocolli all'interno della Rete e del governo clinico;
- favorire l'approccio multidisciplinare con integrazione delle differenti modalità specialistiche (chirurgiche, radioterapiche oncologiche, infermieristiche e affini);
- sviluppare un approccio di presa in carico globale del paziente per gli aspetti sanitari, sociali ed esistenziali;
- sviluppare un approccio di presa in carico comprensiva del paziente sull'intero arco di risposta attesa, dalla promozione della salute e prevenzione, passando per la diagnosi e il trattamento, fino all'assistenza alla lungosopravvivenza e al fine vita.

#### **Laboratorio per la valutazione economica dei programmi sanitari e del welfare.**

Il laboratorio ha l'obiettivo di studiare, analizzare e definire attraverso opportuni modelli di valutazione economica i programmi sanitari e del welfare, contribuendo in questo modo a facilitare la pianificazione, la programmazione delle attività di sviluppo e di mandato dell'Agenda e dell'Area. Il laboratorio si inserisce nell'area del governo clinico e del welfare al fine di sviluppare la valutazione economica come supporto indispensabile nei processi decisionali che intervengono nel governo della spesa sanitaria e sociale regionale e delle sue componenti. Il laboratorio avrà la specifica funzione di analizzare i determinanti della sostenibilità del sistema sanitario e di welfare supportando i modelli di *governance* basato su questi determinanti e sulle combinazioni multidimensionali di misurazione dei programmi.

#### **Art 16 Area E-Health**

Caratterizzata come struttura complessa di profilo medico, in quanto articolazione aziendale in cui si concentrano competenze professionali altamente specialistiche finalizzate allo svolgimento di

funzioni di produzione di prestazioni e di servizi sanitari, l'Area garantisce la governance dell'implementazione delle iniziative di telemedicina e sanità digitale regionali, favorendo l'armonizzazione degli strumenti e dei modelli di applicazione nonché l'interoperabilità dei servizi e la valorizzazione del contenuto informativo dei dati prodotti.

Essa svolge le attività di:

- Definizione del modello di governance regionale per l'implementazione e l'interoperabilità dei servizi di telemedicina e sanità digitale
- Definizione e monitoraggio degli standard di servizio delle prestazioni di telemedicina
- Definizione dei criteri di autorizzazione e accreditamento dei servizi di telemedicina
- Definizione del sistema di valutazione dei servizi regionali di telemedicina attraverso indicatori di performance utili per la programmazione, lo sviluppo, il monitoraggio e la verifica
- Sperimentazione di modelli per l'innovazione del sistema delle cure primarie e dell'assistenza territoriale sanitaria e socio-sanitaria con particolare riferimento agli ambiti delle fragilità, cronicità e non autosufficienze
- Creazione e manutenzione del Catalogo regionale delle competenze di Telemedicina;
- Gestione delle piattaforme tecnologiche e regionali di erogazione dei servizi di telemedicina.

### **Valenza strategica della Struttura**

L'Area è struttura complessa con elevato grado di strategicità, in quanto presidia i processi di trasformazione digitale dell'assistenza sanitaria e sociale della Regione.

La struttura costituisce il modello di governance dei servizi di telemedicina, e procede all'armonizzazione degli indirizzi e dei modelli applicativi come presupposto per la successiva erogazione dei servizi e della loro interoperabilità, come requisito per il passaggio dalla logica sperimentale del servizio alla logica strutturata di utilizzo diffuso dello stesso. Le parole chiave che improntano l'Area sono infatti "risparmio", "organizzazione", "efficienza" e "modernizzazione".

### **Complessità organizzativa della Struttura**

L'Area si caratterizza per peculiare complessità in quanto mette a disposizione delle aziende sanitarie pubbliche della Regione saperi, processi e tecnologie da adattare verticalmente ai diversi contesti territoriali e orizzontalmente a differenti condizioni cliniche. L'intensità di relazione con stakeholders di quadrupla elica (amministrazione pubblica, ricerca, impresa e utenza) necessaria allo sviluppo delle innovazioni più efficaci di sanità digitale rendono l'Area punto di sintesi istituzione e progettuale.

L'Area si caratterizza per l'erogazione di servizi di assistenza sanitaria, tramite il ricorso a tecnologie innovative, in particolare alle Ict, in situazioni in cui il professionista della salute e il paziente non si trovano nella stessa località. Le attività comportano quindi la trasmissione sicura di informazioni e dati di carattere medico nella forma di testi, suoni, immagini o altre forme necessarie per la prevenzione, la diagnosi, il trattamento e il successivo controllo dei pazienti, e quindi la presenza di professionalità di competenza informativa, giuridica, medica ed organizzativa altamente qualificate, nonché una rete di interazioni con i soggetti del territorio da macro-dimensione fino anche al singolo paziente.

L'Area è articolata nei seguenti servizi:

#### **Servizio Sanità Digitale**

Il Servizio è una struttura caratterizzata come incarico professionale di profilo PTA, con le funzioni di:

- Gestione e manutenzione delle componenti tecnologiche dei sistemi e delle piattaforme presidiate dall'Agenzia, e attraverso le quale i Centri Erogatori svolgono la prestazione in telemedicina

- Installazione e manutenzione degli strumenti nei siti remoti
- Fornitura, gestione e manutenzione dei mezzi di comunicazione (compresa la gestione dei messaggi di allerta) tra pazienti e medici o altri operatori sanitari
- Gestione dei programmi di addestramento di operatori, pazienti e caregiver all'uso delle tecnologie di telemedicina
- Monitoraggio, analisi e reportistica di back-end dei flussi di impiego delle tecnologie di telemedicina
- Stime e valutazioni di Budget impact dei processi di scalabilità delle sperimentazioni pilota condotte e validate in cooperazione con le altre Aree di Agenzia

### **Servizio Telemedicina**

Il Servizio, caratterizzato come struttura semplice di profilo medico in ragione della complessità dei profili professionali che vi operano e delle preminenti tematiche di raccordo con gli stakeholders, si occupa delle attività di:

- Attuazione delle vigenti Linee di indirizzo e regolamenti nazionali in tema di sanità digitale e telemedicina
- Gestione clinico-operativa delle piattaforme tecnologiche regionali di telemedicina (Control Room Clinica)
- Continuità clinica dei servizi delle piattaforme tecnologiche regionali di telemedicina a supporto e in eventuale "second opinion" alle attività di erogazione digitale diretta delle aziende sanitarie utenti delle piattaforme
- Gestione dei processi di scalabilità e messa in produzione delle sperimentazioni pilota condotte e validate in cooperazione con le altre Aree di Agenzia
- Monitoraggio delle metriche di efficace impiego delle piattaforme tecnologiche presidiate dall'Agenzia
- Monitoraggio del capacity planning e dell'allocazione delle risorse professionali coinvolte in piattaforma sia centralmente che presso i Centri Erogatori

## **CAPO III**

### **Criteri e modalità di conferimento degli incarichi**

#### **Art. 17 Incarichi dirigenziali**

A tutti i dirigenti che abbiano superato il periodo di prova viene attribuito un incarico dirigenziale. Tutti gli incarichi dirigenziali sono attribuiti a tempo determinato dal Direttore, secondo le modalità definite dalla normativa vigente, compatibilmente con le risorse finanziarie e di spesa, oltre che con la capienza dei fondi per il trattamento accessorio, a tal fine disponibili, e nei limiti del numero degli incarichi e delle strutture stabiliti dall'atto aziendale. La Direzione Generale è competente per l'affidamento degli incarichi dirigenziali afferenti alle strutture organizzative di massima dimensione (Aree e Strutture) e alle strutture semplici che le compongono, nonché per il conferimento degli incarichi professionali.

Il conferimento dell'incarico dirigenziale è formalizzato in un apposito provvedimento, cui accede il trattamento economico eventualmente negoziabile, che integra il contratto di assunzione, nel quale sono elencati, ad integrazione di quanto previsto nel presente articolo, durata e remunerazione dell'incarico, scopo, funzioni, competenze, ambiti di autonomia ed obiettivi.

Il Direttore Generale procede al conferimento delle seguenti tipologie di incarico:

- a) Incarico di direzione delle strutture complesse individuate nel presente Atto aziendale, in particolare:
- I. Strutture complesse mediche e sanitarie: conferibili secondo le disposizioni del D.P.R. n. 484/1997 e s.m.i. e delle linee guida regionali emanate ai sensi dell'art. 15, comma 7 bis, del D.lgs. n.502/1992;
  - II. Strutture complesse dell'area tecnica/professionale/amministrativa: conferibili, in esito a procedura comparativa interna, ai dirigenti dei rispettivi ruoli che abbiano maturato l'esperienza dirigenziale richiesta dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed abbiano superato con esito positivo le verifiche da parte del Collegio tecnico.
- b) Incarichi di responsabilità delle strutture semplici individuate nel presente Atto aziendale: sono conferibili dalla Direzione Generale, su proposta vincolante del Direttore della Struttura complessa afferente, che ne assume la relativa responsabilità, a dirigenti in possesso dei requisiti previsti per il ruolo di riferimento e l'esperienza dirigenziale richiesta dai rispettivi CCNL.
- In particolare, in applicazione della vigente normativa, gli incarichi di direzione di Struttura sono conferibili ai soli dirigenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e con vincolo di esclusività.
- c) incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo. Tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.

L'incarico attribuito viene a cessare alla scadenza definita nel provvedimento di conferimento, salvo il caso di revoca *ante tempus*, oppure con l'estinzione, a qualsiasi titolo, del rapporto di lavoro del dirigente, ivi compresi i casi di recesso dell'Agenzia. La revoca dell'incarico dirigenziale avviene con atto scritto e motivato, a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dalla legge o dal CCNL della specifica area dirigenziale e con le procedure di garanzia previste dal vigente ordinamento.

### **Art. 18 Contenuto dell'incarico dirigenziale**

I dirigenti esercitano, in riferimento alle varie strutture, le funzioni di attuazione e gestione degli atti di indirizzo e programmazione annuale delle attività e prendono parte al processo di negoziazione dei budget attraverso i quali la Direzione Generale determina i limiti entro i quali possono assumere obbligazioni in nome e per conto dell'Azienda per il conseguimento degli obiettivi loro affidati, nel rispetto delle competenze che il presente atto riserva al Direttore Generale, per le quali detengono un mero potere di proposta. Entro tali limiti, spetta ai dirigenti l'adozione delle decisioni, comprese quelle che impegnano l'Azienda verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, mediante l'esercizio di autonome facoltà di spesa e di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo,

Essi sono responsabili dell'attività e della gestione negli ambiti di competenza e dei relativi risultati, nel rispetto della tipologia di incarico dirigenziale rivestita.

Costituiscono funzioni dirigenziali proprie, a titolo indicativo:

- l'esercizio della funzione operativo-gestionale e l'esercizio delle rispettive funzioni di produzione ed erogazione;
- la gestione del budget assegnato;
- l'esercizio delle funzioni di coordinamento, verifica e controllo delle unità funzionali all'interno dell'articolazione diretta.

Nell'ambito dell'esercizio delle proprie funzioni, i Dirigenti:

- danno attuazione agli obiettivi, ai piani, ai programmi, alle direttive generali per la gestione fissati dalla Direzione Generale nel rispetto delle priorità indicate;

- collaborano con la Direzione formulando proposte ed esprimendo pareri;
- dirigono, coordinano e controllano l'attività delle strutture delle quali hanno la responsabilità anche mediante l'adozione di direttive, atti di indirizzo, linee guida o procedure;
- provvedono agli atti di gestione del personale assegnato, curandone l'orientamento al risultato anche attraverso la valutazione e l'attribuzione di trattamenti economici accessori secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro
- provvedono alla gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate alla struttura di pertinenza, nel rispetto delle direttive fornite dal Direttore Generale nonché, ove esistente, dal dirigente sovraordinato, secondo criteri di flessibilità e uso razionale ed integrato delle risorse medesime;
- assicurano tutte le iniziative necessarie al fine di assicurare la semplificazione, la trasparenza e la responsabilizzazione delle procedure interne, sia di diritto pubblico che privato;
- gestiscono le procedure di gara finalizzate all'approvvigionamento di beni, servizi o lavori;
- gestiscono le liquidazioni conseguenti a provvedimenti adottati;
- organizzano gli uffici ed il lavoro all'interno degli stessi;

In caso di inerzia o ritardo nell'esercizio delle funzioni proprie che possa determinare una lesione all'interesse pubblico perseguito, il Direttore Generale fissa un termine entro il quale il dirigente deve adottare l'atto o il provvedimento muovendo, contestualmente, formale contestazione; qualora l'inerzia o il ritardo permangono oltre 20 giorni, ovvero qualora il ritardo, anche inferiore, possa ledere l'interesse pubblico – previa adeguata motivazione - dà incarico di provvedere al altro dirigente.

In particolare, i Direttori di Struttura complessa:

- a) gestiscono le risorse e i profili professionali assegnati per lo svolgimento dei compiti della struttura cui sono preposti;
- b) curano l'attuazione dei piani, programmi, obiettivi e direttive generali definite dalla direzione e attribuiscono ai dirigenti e ai dipendenti della struttura la responsabilità di progetti e obiettivi specifici, anche a mezzo del piano delle performance;
- c) adottano gli atti di organizzazione interna della struttura diretta;
- d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici;
- e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti, degli operatori e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche attraverso l'esercizio di facoltà di avocazione in caso di indifferibilità ed urgenza e del potere sostitutivo in caso di inerzia nelle materie gestionali e in quelle di contenuto professionale compatibile;
- f) valutano i dirigenti e i dipendenti assegnati alla struttura, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica tra le categorie/aree e della corresponsione di indennità e premi incentivanti ed esercitano il potere disciplinare;
- g) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti della struttura cui sono preposti;
- h) svolgono funzioni di controllo in materia di igiene e sicurezza del lavoro ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- i) sono individuati quali "Responsabile del Trattamento dei dati personali" per la struttura che dirigono, ai sensi e per gli effetti dell'art. 29 del D.lgs. 196/2003.

I Responsabili di Struttura semplice operano in collaborazione con il direttore della struttura sovraordinata, anche sulla base delle direttive a carattere generale da questi impartite. In particolare:

- a. curano l'attuazione di progetti e obiettivi assegnati;
- b. adottano gli atti di organizzazione interna alla struttura semplice e di gestione a questa riferiti;
- c. garantiscono, verificano e controllano l'attività della struttura anche in termini di qualità

tecnico- specialistica;

- d. adottano gli atti di gestione delle risorse umane, economiche, strumentali, tecnologiche non attribuite al direttore sovraordinato o da questi delegati.

I Dirigenti con incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo:

- i. esercitano la specifica autonomia professionale nell'ambito della struttura di appartenenza sulla base del contenuto dell'incarico attribuito e degli indirizzi forniti dal responsabile;
- ii. organizzano la propria attività professionale per raggiungere gli obiettivi generali della struttura di appartenenza e gli obiettivi specifici attribuiti;
- iii. garantiscono, verificano e controllano l'attività prodotta e la qualità tecnico specialistica dell'attività professionale esercitata;
- iv. adottano atti organizzativi e gestionali loro affidati o delegati dal dirigente sovraordinato;
- v. gestiscono le risorse umane e strumentali eventualmente loro assegnate, per lo svolgimento dei compiti della struttura.

E' responsabilità comune a tutta la dirigenza formulare proposte nei confronti dei superiori livelli direzionali, curare il continuo aggiornamento e la condivisione delle conoscenze, cooperare per il perseguimento degli obiettivi generali e particolari affidati.

E' altresì responsabilità del dirigente, indipendentemente dall'incarico attribuito, concorrere all'attività della struttura di appartenenza e collaborare all'attività delle unità eventualmente collegate.

Nell'ambito e in attuazione dei suddetti principi, l'Agenzia, nell'affidamento degli incarichi dirigenziali e nella revoca dei medesimi, si attiene altresì ai seguenti criteri integrativi:

- capacità gestionali, con particolare riferimento alla disponibilità collaborativa, all'integrazione professionale, alla comunicazione intra ed extra agenzia, al possesso di tecniche di management;
- capacità di aggregazione del consenso sui valori e sugli obiettivi assunti dall'Agenzia;
- capacità di gestione delle risorse umane, finanziarie e professionali nella realizzazione degli obiettivi, in relazione a risultati conseguiti;
- frequenza e superamento dei corsi di formazione manageriale ex art. 16-quinquies del d. lgs. n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, relativi in particolare all'organizzazione e alla gestione dei servizi sanitari, ai criteri di finanziamento e ai bilanci, alla gestione delle risorse umane e all'organizzazione del lavoro, agli indicatori di qualità delle prestazioni;
- partecipazione a corsi di aggiornamento professionale obbligatori e facoltativi;
- tipologia e durata di incarichi precedentemente svolti;
- *curriculum*, con particolare riguardo alla natura e durata delle funzioni svolte negli ultimi 5 anni, alle caratteristiche ed ai contenuti delle pubblicazioni, all'attività didattica, di sperimentazione o di ricerca, al possesso di esperienze e di conoscenze correlate all'incarico da conferire;
- grado di conseguimento degli obiettivi generali e particolari affidati;
- altri criteri di cui alla vigente contrattazione collettiva nazionale.



## TITOLO IV

### Dalla Pianificazione strategica al Controllo

#### **Art. 19 Pianificazione strategica, programmazione, budgeting**

In attuazione alle disposizioni in materia di cui alla normativa di riferimento, con particolare riguardo al D.Lgs. 502/92 s.m.i., al D.Lgs. 118/2011, ai Decreti ministeriali attuativi nonché alla Legge Regionale n. 29/2017, l'Agenzia si dota di un sistema contabile di tipo economico-patrimoniale.

Il sistema contabile di AReSS riflette la sua struttura organizzativa innanzi illustrata.

Una volta concluso il processo di pianificazione strategica con la definizione degli obiettivi, che l'Agenzia deve raggiungere nel periodo di riferimento considerato, e delle risorse umane, strumentali e finanziarie a tal fine assegnate, sia per Centro di responsabilità, sia per l'AReSS nel suo complesso, si accede alla fase di programmazione illustrata innanzi.

I risultati del processo di programmazione, dunque, consentono l'elaborazione del Bilancio pluriennale di previsione e del Bilancio economico preventivo o bilancio annuale di previsione basati sull'elaborazione del budget economico - che evidenzia i costi e i proventi del periodo di riferimento - e del budget degli investimenti - che evidenzia gli investimenti programmati nelle categorie relative alle immobilizzazioni (materiali, immateriali e finanziarie) e le loro fonti di copertura dell'esercizio (contributi da terzi, risorse derivanti da indebitamento e risorse proprie).

#### **Art. 20 Gestione e consuntivazione**

Una volta definita la pianificazione, si passa alla gestione amministrativa, del budget per centro di costo contabile.

La responsabilità della gestione contabile è in capo al Servizio Finanze e Controllo, che rileva contabilmente e con il metodo della partita doppia gli accadimenti che generano una variazione economica, patrimoniale, finanziaria, certa, assimilata o presunta.

A fine esercizio, sulla base del principio della competenza economica, tipico del sistema economico-patrimoniale, è necessario redigere le scritture di assestamento che comprendono:

- le scritture di integrazione: aggiungono componenti di reddito di competenza dell'esercizio in precedenza non rilevati in quanto a manifestazione finanziaria futura (ratei attivi e passivi, fondi rischi e oneri, trattamento di fine rapporto);
- le scritture di rettifica: sottraggono componenti di reddito di competenza dell'esercizio in precedenza già rilevati in quanto la manifestazione finanziaria è stata realizzata (risconti, rimanenze e capitalizzazione dei costi);
- scritture di ammortamento: attribuiscono all'esercizio le quote di costi pluriennali considerati di competenza dell'esercizio stesso.

A conclusione di questa fase, viene elaborato il bilancio di esercizio.

Il bilancio di esercizio rappresenta il risultato economico, la situazione patrimoniale e finanziaria di AReSS relativamente all'esercizio di riferimento ed è composto dai seguenti documenti:

- a) conto economico.
- b) stato patrimoniale.
- c) rendiconto finanziario.
- d) nota integrativa.
- e) relazione sulla gestione.

Come precisato all'art. 28 del D.Lgs. 118/2011, per la redazione del bilancio di esercizio, si applicano le medesime disposizioni civilistiche previste per le società private ed in particolare gli articoli da 2423 a 2428 del codice civile, fatte salve alcune deroghe esplicitamente indicate ("principi di valutazione specifici del settore sanitario", art. 29 del decreto).

A corredo del bilancio di esercizio viene redatta la relazione annua sull'attività svolta e sui risultati conseguiti del Direttore Generale. Nel caso di perdita di esercizio nella suddetta relazione deve essere formulata un'ipotesi per la copertura della stessa e per il riequilibrio della gestione.

ARESS è tenuta all'equilibrio di bilancio; l'eventuale utile dell'esercizio è destinato, in via prioritaria, al ripiano di eventuali perdite registrate negli esercizi precedenti.

La quota eventualmente non utilizzata in conformità al precedente comma deve essere accantonata in apposito fondo di riserva in previsione di eventi futuri, alla voce "Utili portati a nuovo".

#### **Art. 21 Controllo di gestione**

La gestione dell'Agenzia non può prescindere dall'impiego del Controllo di gestione, a supporto della Direzione Generale nell'attività di valutazione dell'andamento della gestione dell'Agenzia mediante l'utilizzo di strumenti gestionali quali il processo di budget e il sistema di reporting.

L'Agenzia nel suo operato non può prescindere principi di efficienza, efficacia, economicità, qualità; questi, in connubio con la scarsità di risorse, rappresentano le fondamenta della programmazione strategica, del budgeting, della contabilità per centri di costo e, pertanto, del controllo di gestione. In definitiva, ad una assegnazione degli obiettivi e di un budget per perseguirli, segue una definizione degli indicatori di efficacia, di efficienza, di qualità che consentono le misurazioni degli obiettivi operativi stessi, ed una previsione di costo per ciascun obiettivo.

Si avvia poi periodicamente un monitoraggio circa il costo sostenuto e il livello di raggiungimento degli obiettivi attraverso l'analisi degli indicatori. Si giunge dunque ad un'analisi degli scostamenti tra quanto previsto e quanto raggiunto, nonché ad un'analisi analitica dei costi. Le risultanze di tale studio, sono contenute in report che, trasmessi al Dirigente responsabile e al Direttore Generale, diventano uno strumento di miglioramento, di correzione degli scostamenti, di programmazione strategica ed operativa.

#### **Art. 22 Controllo di regolarità e legittimità amministrativa e contabile**

Il Collegio sindacale attua, con metodo campionario, verifiche, analisi, controlli, ispezioni, e può sostanziare pareri, rilievi e relazioni anche fondando il proprio giudizio sulla documentazione fornita dalle strutture aziendali. I componenti del collegio sindacale possono procedere ad atti di ispezione e controllo, anche individualmente.

Tutti gli atti del Direttore Generale sono notificati al Collegio all'atto della pubblicazione: entro quindici giorni dal ricevimento, quest'ultimo notifica al Direttore eventuali rilievi.

#### **Art. 23 Controllo strategico**

Nell'ambito del procedimento di misurazione e valutazione della performance, si inserisce la il controllo strategico, concernente l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi e altri strumenti di determinazione dell'indirizzo strategico aziendale, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. In particolare, compete all'Organismo indipendente di valutazione verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo della Direzione generale e relazionare sugli esiti direttamente a quest'ultima.

### **TITOLO V**

#### **Disciplina delle forniture di beni e servizi**

#### **Art. 24 Disciplina delle forniture di beni e servizi**

Si rinvia, per la disciplina delle forniture di beni e servizi, alla normativa nazionale applicabile agli appalti pubblici.

## **TITOLO VI**

### **Interazione e collaborazione con altri enti del servizio sanitario regionale e con l'organo vigilante**

#### **Art. 25 Interazione e collaborazione con altri enti del servizio sanitario regionale e con l'organo vigilante**

Gli atti di natura regolamentare della Regione, i quali rechino nel campo di applicazione soggettivo l'Agenzia, in quanto compatibili con la legge istitutiva e con il presente Atto, conservano validità fino all'approvazione, da parte dell'A.Re.S.S., di propri regolamenti o atti generali; in tale data, essi cessano di avere efficacia e recedono dinanzi alla autonoma disciplina posta dall'Agenzia. Il principio di recessione normativa ed organizzativa opera, comunque, per tutti gli ambiti di regolazione, generali e particolari, ove non siano dettate specifiche disposizioni inderogabili per l'Agenzia.

## **TITOLO VII**

### **Risorse umane**

#### **Art. 26 Fabbisogni di personale e graduazione delle funzioni**

La tipologia delle competenze professionali dirigenziali da preporre alle articolazioni organizzative previste, nonché il numero e la tipologia di personale di livello non dirigenziale necessario per svolgere le funzioni dell'Ente, vengono codificati nel piano dei fabbisogni di personale dell'Agenzia ai sensi dell'art. 6 del dlgs n. 165/2001, il quale individua le modalità di acquisizione delle relative posizioni professionali e delle conseguenti previsioni economico-finanziarie compatibili con il vigente ordinamento. In tale contesto pianificatorio è definita, altresì, la dotazione organica dell'Agenzia in conformità alle norme vigenti ed agli indirizzi espressi nel documento d'indirizzo di cui all'art. 6-ter del Dlgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Con separato atto viene, altresì, approvata la graduazione e la connessa pesatura delle posizioni dirigenziali e di responsabilità all'interno dell'Agenzia, anche al fine dell'individuazione del relativo trattamento economico accessorio.

#### **Art. 27 Copertura posti a tempo determinato**

L'AReSS può stipulare contratti con personale a tempo determinato, soltanto nei casi previsti e con le modalità fissate dalla normativa nazionale e regionale vigente.

#### **Art. 28 Gruppi di progetto**

La Direzione Generale può costituire Gruppi di progetto, anche a valenza interaziendale, qualora si verifichi la necessità per la quale più soggetti, anche con differenti rapporti contrattuali, operino in accordo e stretto collegamento fra loro e non sussistano i requisiti per la creazione di articolazioni organizzative stabili. Le attività o i processi inerenti al Gruppo di progetto, caratterizzate da elevata rilevanza strategica aziendale, complessità e/o specializzazione e un alto livello d'interconnessione e interdipendenza rispetto a più strutture organizzative autonome, sono coordinati da un dirigente responsabile nominato dal Direttore Generale.

## **TITOLO VIII**

### **Disposizioni finali**

#### **Art. 29 Norma finale e di rinvio**

Sono rimessi all'esercizio del potere regolamentare dell'Agenzia la disciplina di particolari materie

affidenti alla gestione organizzativa e la definizione degli indirizzi necessari all'attuazione della normativa contenuta nel presente atto, fermo restando il rinvio, per quanto non espressamente contemplato e in quanto compatibile con la legge istitutiva dell'A.Re.S.S., alle leggi fondamentali applicabili alle pubbliche amministrazioni in generale, nonché alle aziende sanitarie locali e a quelle in materia di organizzazione amministrativa e del pubblico impiego, nonché alle leggi regionali di riordino del Servizio Sanitario Regionale ed ai contenuti dei contratti nazionali di lavoro, tenuto conto della specificità organizzativa e funzionale dell'Agenzia e dei suoi fini istituzionali.

- LEGENDA**
- Struttura Complessa
  - Struttura Semplice
  - Incarico professionale

# DIREZIONE GENERALE

## STRUTTURE SPECIALI DI PROGETTO

ASSICURANO L'ATTUAZIONE DI OBIETTIVI SPECIFICI CON RISORSE E TEMPI DEFINITI

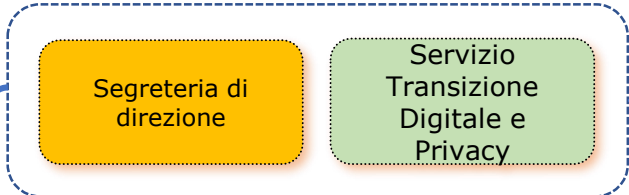


## AREE DI DIREZIONE STRATEGICA *di line*

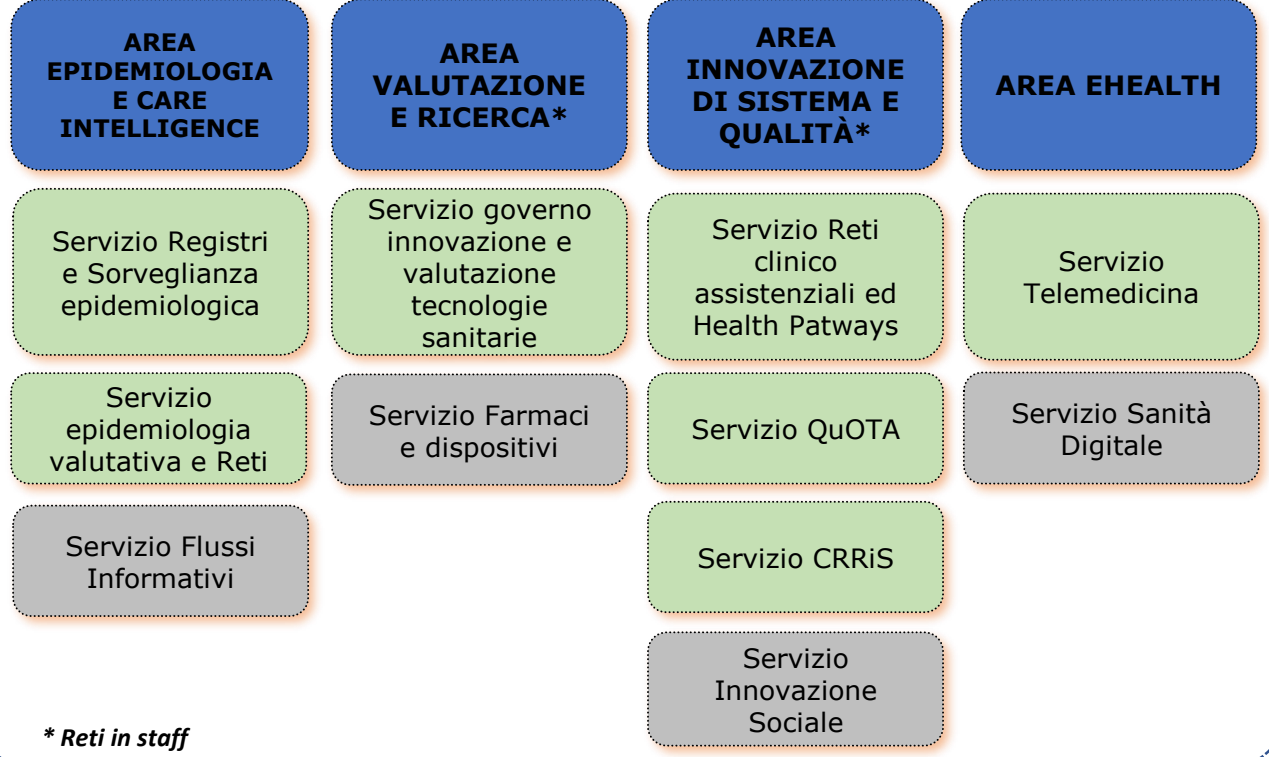
PRESIDIANO L'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI STRATEGICI E L'IMPLEMENTAZIONE DELLE SINGOLE *POLICIES*

## STRUTTURE DI STAFF

PRESIDIANO LE FUNZIONI DI MAINTENANCE E DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO E ASSICURANO UNITARIETÀ NELLE FUNZIONI DI PROGRAMMAZIONE E CONTROL MANAGEMENT DELLE RISORSE UMANE, TECNICHE E FINANZIARIE



BILANCIANO LA STRUTTURA A MATRICE INCROCIANDO TRASVERSALMENTE LE FUNZIONI SPECIALISTICHE DELLE AREE DI DIREZIONE STRATEGICA



\* Reti in staff

## ALLEGATO 4



## DOTAZIONE ORGANICA A.RE.S.S. PUGLIA

## Area epidemiologia e care intelligence

PROFILI PROFESSIONALI	TOTALE PERSONALE	ARES – successione contratti soppressa Agenzia – maggiore capacità assunzionale	ARESS – dotazione organica DGR n. 1069/2018	ARESS - personale L. 68/1999 (non erode dotazione organica)	costo ARES (L.r. 29/2017)	costo ARESS da PTFP DGR 1069/2018
<b>Area struttura complessa</b>						
dirigente medico	1	1			92.095 €	
Collaboratore amministrativo prof.le	1		1			34.459 €
<b>servizio epidemiologia valutativa e reti</b>						
Dirigente medico	2		2			184.190 €
assistente tecnico	1		1			34.449 €
CTP – informatico	2		2			74.128 €
CTP – addetto alla codifica	2		2			74.128 €
<b>servizio registri e sorveglianza epidemiologica</b>						
Dirigente medico	2		2			184.190 €
CTP – statistico	5		5			172.295 €
<b>servizio flussi informativi</b>						
Dirigente PTA	1		1			99.607 €
CTP – informatico	4		4			137.836 €
					<b>92.095 €</b>	<b>995.282 €</b>
<b>COSTO DELLA STRUTTURA</b>	<b>21</b>		20			<b>1.087.377 €</b>

## Area valutazione e ricerca

PROFILI PROFESSIONALI	TOTALE PERSONALE	ARES – successione contratti soppressa Agenzia – maggiore capacità assunzionale	ARESS – dotazione organica DGR n. 1069/2018	ARESS - personale L. 68/1999 (non erode dotazione organica)	costo ARES (L.r. 29/2017)	costo ARESS da PTFP DGR 1069/2018
<b>Area struttura complessa</b>						
dirigente medico	1	1			92.095 €	
<b>Rete CReHTA</b>						
Dirigente medico CreHTA	1		1			92.095 €
<b>Servizio governo dell'innovazione e valutazione delle tecnologie</b>						
Dirigente medico	1		1			92.095 €
Dirigente PTA	1		1			61.595 €

DOTAZIONE\_ORGANICA

Collaboratore amministrativo prof.le	1		1			37.064 €
CTP – informatico	1		1			37.064 €
CTP – ingegnere gestionale	1		1			34.459 €
CTP esperto – ingegnere clinico	1		1			39.810 €
CTP esperto – economista sanitario	1		1			39.810 €
Assistente amministrativo	1		1			32.187 €
<b>Servizio farmaci e dispositivi medici</b>						
Dirigente sanitario	1		1			71.100 €
CTP	2		2			68.918 €
CPS – Infermiere	1		1			34.459 €
					<b>92.095 €</b>	<b>640.656 €</b>
<b>COSTO DELLA STRUTTURA</b>	<b>14</b>		13			<b>732.751 €</b>

**Area innovazione sociale, sanitaria, di sistema e qualità CRSS**

PROFILI PROFESSIONALI	TOTALE PERSONALE	ARES – successione contratti soppressa Agenzia – maggiore capacità assunzionale	ARESS – dotazione organica DGR n. 1069/2018	ARESS - personale L. 68/1999 (non erode dotazione organica)	costo ARES (L.r. 29/2017)	costo ARESS da PTFP DGR 1069/2018
<b>Area struttura complessa</b>						
Dirigente medico	1		1			92.095 €
<b>Rete ROP</b>						
Dirigente medico	1		1			92.095 €
<b>Rete CoReMar</b>						
Dirigente medico per rete CoReMar	1		1			92.095 €
<b>Laboratorio per la valutazione economica dei programmi sanitari e del welfare</b>						
Dirigente PTA	1		1			61.595 €
<b>Servizio reti clinico assistenziali ed health pathways</b>						
dirigente medico	1		1			92.095 €
Collaboratore amministrativo prof.le	2		2			71.523 €
CTP	2		2			68.918 €
Assistente amministrativo	3	1	2		32.187 €	64.374 €
<b>Servizio innovazione politiche sociali</b>						
Dirigente PTA	1		1			61.595 €
collaboratore amministrativo prof.le	3		3			105.982 €
CTP – assistente sociale	1	1			34.459 €	
<b>Servizio QuOta</b>						
Dirigente sanitario	1		1			71.100 €
Collaboratore amministrativo prof.le esperto	1	1			34.459 €	
CTP	2		2			68.918 €
CTP esperto – tecnico della prevenzione cat DS	1		1			39.810 €
Collaboratore amministrativo prof.le	1		1			34.459 €

Servizio CRSS						
Dirigente medico	2		2			184.190 €
collaboratore amministrativo prof.le	2		2			71.523 €
collaboratore amministrativo prof.le esperto	1		1			39.809 €
					<b>101.105 €</b>	<b>1.312.176 €</b>
<b>COSTO DELLA STRUTTURA</b>	<b>28</b>	3	25			<b>1.413.281 €</b>

E-health						
PROFILI PROFESSIONALI	TOTALE PERSONALE	ARES – successione contratti soppressa Agenzia – maggiore capacità assunzionale	ARESS – dotazione organica DGR n. 1069/2018	ARESS - personale L. 68/1999 (non erode dotazione organica)	costo ARES (L.r. 29/2017)	costo ARESS da PTFP DGR 1069/2018
<b>Area struttura complessa</b>						
Dirigente medico	1		1			92.095 €
<b>Servizio telemedicina</b>						
dirigente servizio medico	1		1			92.095 €
Collaboratore amministrativo prof.le	1	1			34.459 €	
CTP	1		1			34.459 €
<b>Servizio sanità digitale</b>						
Dirigente PTA – Analista	1		1			61.595 €
CTP – informatico	2		2			68.918 €
Assistente amministrativo	1		1			32.187 €
					<b>34.459 €</b>	<b>381.349 €</b>
<b>COSTO DELLA STRUTTURA</b>	<b>8</b>	1	7			<b>415.808 €</b>

Servizio transizione digitale e privacy						
PROFILI PROFESSIONALI	TOTALE PERSONALE	ARES – successione contratti soppressa Agenzia – maggiore capacità assunzionale	ARESS – dotazione organica DGR n. 1069/2018	ARESS - personale L. 68/1999 (non erode dotazione organica)	costo ARES (L.r. 29/2017)	costo ARESS da PTFP DGR 1069/2018
Dirigente PTA	1		1			61.595 €
CTP	2		2			68.918 €
Collaboratore amministrativo prof.le	1		1			34.459 €
						<b>164.972 €</b>
<b>COSTO DELLA STRUTTURA</b>	<b>4</b>					<b>164.972 €</b>



PROFILI PROFESSIONALI	TOTALE PERSONALE	ARES – successione contratti soppressa Agenzia – maggiore capacità assunzionale	ARESS – dotazione organica DGR n. 1069/2018	ARESS - personale L. 68/1999 (non erode dotazione organica)	costo ARES (L.r. 29/2017)	costo ARESS da PTFP DGR 1069/2018
<b>Area struttura complessa</b>						
Dirigente PTA	1	1			61.595 €	
collaboratore amministrativo prof.le	5		1	4		34.459 €
<b>Servizio finanziario e controllo di gestione, KPI e Policy making</b>						
Dirigente PTA	1		1			61.595 €
Collaboratore amministrativo prof.le	3	1	2		34.459 €	68.918 €
assistente tecnico	1	1			32.187 €	
<b>Servizio formazione sanitaria e sociale ed Innovazione delle Metodologie Lavorative</b>						
Dirigente PTA	1		1			61.595 €
collaboratore amministrativo prof.le	2	1	1		34.459 €	34.459 €
Assistente amministrativo	2		2			66.636 €
<b>Servizio appalti e contratti</b>						
Dirigente PTA	1		1			61.595 €
collaboratore amministrativo prof.le esperto	1	1			39.810 €	
collaboratore amministrativo prof.le	2	1	1		34.459 €	34.459 €
Assistente amministrativo	3		3			98.823 €
<b>Servizio risorse umane</b>						
Dirigente PTA	1		1			61.595 €
collaboratore amministrativo prof.le	5		4	1		137.836 €
Assistente amministrativo	2	1		1	32.187 €	
<b>Servizio affari istituzionali, integrità e performance</b>						
Dirigente PTA	1		1			61.595 €
collaboratore amministrativo prof.le	4	1	2	1	34.459 €	68.918 €
Assistente amministrativo	1		1			32.187 €
<b>Servizio PMO ed internazionalizzazione</b>						
Dirigente PTA	1		1			99.607 €
collaboratore amministrativo prof.le	2	1	1		34.459 €	34.459 €
Assistente amministrativo	4		4			140.237 €
CTP networking internazionale e pm cat D	1		1			34.459 €
<b>Segreteria direzione generale</b>						
Assistente amministrativo	2	2			64.374 €	
assistente tecnico	1	1			32.187 €	
					<b>434.635 €</b>	<b>1.193.432 €</b>
<b>COSTO DELLA STRUTTURA</b>	<b>48</b>					<b>1.628.067 €</b>

	TOTALE PERSONALE	TOTALE ARES successione contratti soppressa Agenzia	TOTALE ARESS DGR N. 1069/2018	TOTALE PERSONALE L. 68/99	COSTO PERSONALE ARES L.R. 29/2017	COSTO DOTAZIONE ORGANICA ARESS DGR 1069/2018
	<b>123</b>	<b>18</b>	<b>98</b>	<b>7</b>	<b>754.389 €</b>	<b>4.687.867 €</b>

Firmato digitalmente da: Giovanni Gorgoni  
 Data: 29/12/2021 17:17:05



## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024

ASSUNZIONI ARESS 2022	AREA/ CATEGORIA	COSTO UNITARIO	UNITA' RICHIESTE	TOTALE COSTI	AREA DI DESTINAZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
Assistente Amministrativo	Cat. C	32.187 €	7	225.309 €	Tutte le aree dell'Agenzia	Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 1 D. Lgs. 75/2017
Assistente Amministrativo	Cat. C	32.187 €	1	32.187 €	Area di Direzione Amministrativa	selezione riservata personale interno per progressione verticale art. 22 comma 15 D. Lgs. 75/2017
Collaboratore Amministrativo Professionale	Cat. D	34.459 €	6	206.754 €	Tutte le aree dell'Agenzia	Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 1 D. Lgs. 75/2017
Collaboratore Professionale Tecnico- Informatico	Cat. D	34.459 €	3	103.377 €	Area Epidemiologia	concorso pubblico
Collaboratore Tecnico Professionale – Informatico	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area Epidemiologia	Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 1 D. Lgs. 75/2017
Collaboratore Professionale Sanitario - Infermiere	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area Valutazione e Ricerca	attingimento da graduatoria di altri enti
Collaboratore Professionale Tecnico - Ingegnere clinico	Cat. DS	39.810 €	1	39.810 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
cat DS economista	Cat. DS	39.810 €	1	39.810 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	1	92.095 €	Area E- Health	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Sanitario	Dirigenza Area Sanità	71.100 €	1	71.100 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente PTA	Dirigenza PTA	61.595 €	1	61.595 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Amministrativo Professionale	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Area di Direzione Amministrativa	in comando
Dirigente Sanitario	Dirigenza Area Sanità	71.100 €	1	71.100 €	Servizio Quota	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Tecnico Professionale – tecnici della prevenzione	cat D	34.459 €	2	68.918 €	Servizio Quota	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat d	34.459 €	1	34.459 €	Area Innovazione Sociale – CRSS servizio quota	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
			<b>29</b>	<b>1.149.891 €</b>		

ASSUNZIONI 2022 sostituzione personale ARES	AREA/CATEGORIA	COSTO UNITARIO	UNITA' RICHIESTE	TOTALE COSTI	Profilo ed area di destinazione	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
cessazione lembo	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Collaboratore amministrativo prof.le Cat. D - Area di Direzione Amministrativa	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
cessazione veronico	Cat. D	34.459 €	1	34.459 €	Collaboratore amministrativo prof.le cat. D - Area di Direzione Amministrativa	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
cessazione piscitelli	Cat. DS	39.810 €	1	34.459 €	Collaboratore Amministrativo prof.le Cat. D Area E- Health	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
cessazione tedeschi	Dirigenza PTA	61.595 €	1	61.595 €	Dirigente PTA struttura complessa Area Direzione Amministrativa	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
cessazione salvatore	Cat. BS	29.400 €	1	34.459 €	Collaboratore Tecnico prof.le – assistente sociale – cat. D Area Innovazione Sanitaria	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
		<b>199.723 €</b>	<b>5</b>	<b>199.431 €</b>		

ASSUNZIONI 2022 AI SENSI DELLA L. 68/1999						
Collaboratore Amministrativo Professionale	Cat. D	34.459 €	1	/	Collaboratore amministrativo prof.le Cat. D - Area di Direzione Amministrativa	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti - ASSUNZIONE AI SENSI DELLA L.68/1999
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat D	34.459 €	1	/	Collaboratore amministrativo prof.le Cat. D - Area di Direzione Amministrativa	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti - ASSUNZIONE AI SENSI DELLA L.68/1999
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat d	34.459 €	1	/	Collaboratore amministrativo prof.le Cat. D - Area di Direzione Amministrativa	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti - ASSUNZIONE AI SENSI DELLA L.68/1999
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat d	34.459 €	1	/	Collaboratore amministrativo prof.le Cat. D - Area di Direzione Amministrativa	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti - ASSUNZIONE AI SENSI DELLA L.68/1999
			<b>4</b>			

ASSUNZIONI ARESS 2023	AREA/CATEGORIA	COSTO UNITARIO	UNITA' RICHIESTE	TOTALE COSTI	AREA DI DESTINAZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	2	184.190 €	Area Epidemiologia	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	1	92.095 €	Area Valutazione e Ricerca – crehta	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	1	92.095 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Tecnico Professionale	cat D	34.459 €	2	68.918 €	Area Valutazione e Ricerca	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	2	184.190 €	Area innovazione Sociale – CRSS – reti coremar e rop	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente PTA Laboratorio	Dirigenza PTA	61.595 €	1	61.595 €	Area innovazione Sociale – CRSS	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	1	92.095 €	Area innovazione Sociale – CRSS	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Tecnico Professionale	cat d	34.459 €	2	68.918 €	Area innovazione Sociale – CRSS (uno statistico uno da definire)	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Pta	dirigenza pta	61.595 €	1	61.595 €	Area innovazione Sociale – CRSS servizio innovazione politiche	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat d	34.459 €	1	34.459 €	Servizio innovazione politiche sociali	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Professionale Sanitario - Tecnico della prevenzione	Cat. Ds	39.810 €	1	39.810 €	Area Innovazione Sociale – CRSS servizio quota	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Tecnico Professionale	cat d	34.459 €	1	34.459 €	Servizio Telemedicina	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Professionale Tecnico- Informatico	cat d	34.459 €	2	68.918 €	Servizio Sanità digitale	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Assistente Amministrativo	cat c	32.187 €	1	32.187 €	Servizio Sanità digitale	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Pta	Dirigenza PTA	61.595 €	1	61.595 €	transizione digitale	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Tecnico Professionale	cat d	34.459 €	2	68.918 €	transizione digitale	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat d	34.459 €	1	34.459 €	transizione digitale	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat d	34.459 €	1	34.459 €	servizio formazione	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Assistente Amministrativo	cat c	32.187 €	1	32.187 €	Servizio appalti e contratti	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Assistente Amministrativo	cat C	32.187 €	1	32.187 €	servizio pmo ed internazionalizzazione	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
CTP networking internazionale e pm	cat D	34.459 €	1	34.459 €	servizio pmo ed internazionalizzazione	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
			<b>27</b>	<b>1.413.788 €</b>		

ASSUNZIONI ARESS 2024	AREA/CATEGORIA	COSTO UNITARIO	UNITA' RICHIESTE	TOTALE COSTI	AREA DI DESTINAZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
Dirigente Medico struttura complessa	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	1	92.095 €	Area innovazione Sociale – CRSS	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	1	92.095 €	Area innovazione Sociale – CRSS per CRSS	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Medico struttura complessa	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	1	92.095 €	Area e- Health	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigente Medico	Dirigenza Area Sanità	92.095 €	2	184.190 €	Area Epidemiologia	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
			<b>5</b>	<b>460.475 €</b>		

ASSUNZIONI 2024 AI SENSI DELLA L. 68/1999						
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat D	34.459 €	1	/	Area di Direzione Amministrativa	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti - ASSUNZIONE AI SENSI DELLA L.68/1999
Collaboratore Amministrativo Professionale	cat D	34.459 €	1	/	Area di Direzione Amministrativa	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti - ASSUNZIONE AI SENSI DELLA L.68/1999
Assistente amministrativo	cat C	32.187 €	1	/	Servizio risorse umane	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti - ASSUNZIONE AI SENSI DELLA L.68/1999
			<b>3</b>			

RECAP COSTI NEL QUINQUENNIO 2018/2022 ai sensi del D.L 78/2010 art. 9 comma 36						
	2018	2019	2020	2021	2022	totale
<b>COSTO ASSUNZIONI ARESS da DGR n. 1069/2018</b>	103.347 €	823.084 €	379.059 €	599.501 €	1.149.891 €	3.054.882 €
<b>RISORSE LIBERATE DA CESSAZIONI</b>			34.459 €	180.230 €	26.589 €	241.278 €
<b>PER SOSTITUZIONE PERSONALE ARES (maggiore capacità assunzionale)</b>					199.431 €	
<b>SPESA PERSONALE ARESS PTFP PER ASSUNZIONI NEL PRIMO QUINQUENNIO (2018-2022)</b>						<b>2.813.604 €</b>

<b>LIMITE 60% DOTAZIONE ORGANICA - D.L. 78/2010</b>		<b>2.831.144 €</b>
<b>LIMITE RISPETTATO?</b>		<b>SI</b>
<b>LIMITE 50% ENTRATE CORRENTI AVENTI CARATTERE CERTO E CONTINUATIVO - D.L. 78/2010</b>		<b>2.975.000 €</b>
<b>LIMITE RISPETTATO?</b>		<b>SI</b>
<b>COSTI A COMPLETAMENTO DOTAZIONE ORGANICA</b>		
	<b>2023</b>	<b>2024</b>
costo assunzioni da DGR n. 1069/2018	1.413.788 €	460.475 €
<b>SPESA PERSONALE ARESS PTFP PER ASSUNZIONI NEL 2023 E NEL 2024</b>		<b>1.874.263 €</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE ARESS DAL 2018 AL 2024 ARESS PER COMPLETAMENTO DOTAZIONE ORGANICA DGR N. 1069/2018</b>		<b>4.687.867 €</b>
<b>DOTAZIONE ORGANICA ARESS DGR N. 1069/2018</b>		<b>4.718.574 €</b>
<b>LIMITE DOTAZIONE ORGANICA RISPETTATO?</b>		<b>SI</b>

Firmato digitalmente da: Giovanni Gorgoni  
 Data: 29/12/2021 17:17:32





## Allegato 6

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 DELL'ARESS PUGLIA

#### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

##### Premessa

La L.R. n. 29 del 24/7/2017 istituisce l'Agenda Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S. Puglia), delineata quale 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'Agenda si collocano 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, che delinea la *governance* della Regione Puglia, assegnando alla stessa la funzione di *exploration*, ovvero di sviluppare percorsi di ricerca, di individuare traiettorie di innovazione e di sperimentarle in ambito sanitario e sociale.

A tale qualificazione consegue la soggezione dell'Agenda 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 Agenda 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'Agenda regionale strategica per la salute e il sociale, nel prosieguo anche A.Re.S.S. o Agenda. L'Agenda 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'Agenda in termini di Agenda 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 ARES., l'art. 12, c. 2, l.r. 29/2017, preveda disposizioni transitorie in merito alla successione dell'Agenda in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'Agenda 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'ARES.

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 dalla 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, nell'area 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 la dirigenza amministrativa, tecnica e professionale, la cui disciplina è declinata nel CCNL Funzioni Locali, sezione III del triennio 2016-2018.

### **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;
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 2416 del 21.12.2018, *“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”;*
- le *“Linee di indirizzo ministeriale per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* approvate con D.M. dell’8/5/2018, come registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018”;
- le *“Direttive per le Agenzie regionali e gli enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese – seguito DGR 1036/2015”* approvate con Deliberazione della Giunta Regionale n. 3690 del 03.09.2019 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**

In quanto Ente di nuova istituzione, il legislatore, 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, 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 (...)”*.

La base di calcolo circa il primo vincolo finanziario in questione viene, pertanto, identificata nel Bilancio di previsione della Regione Puglia per l’esercizio finanziario 2021 e bilanci pluriennali 2021-2023, come



segue: **le entrate correnti ordinarie** aventi carattere certo e continuativo – ossia le entrate derivanti dall’assegnazione per la gestione ed il funzionamento delle attività ordinarie dell’A.Re.S.S. Puglia, sia con riferimento alle politiche della salute (cd. Assegnazione indistinta), sia per le politiche sociali (fondi rinvenienti dai capitoli del bilancio regionale a ciò destinati - da iscriversi nel bilancio di previsione dell’esercizio finanziario 2021 di A.Re.S.S., sono pari a euro **5.950.000** previste dalla Legge Regionale n. 36 del 30/12/2020 “Bilancio di previsione della Regione Puglia per l’esercizio finanziario 2021 e bilancio pluriennale 2021-2023”. Il limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo per le nuove assunzioni nel triennio di riferimento risulta pari, quindi, a euro **2.975.000**.

La base di calcolo circa il secondo vincolo finanziario – in linea con quanto previsto dal D.M. del 8.5.2018 e dall’art. 4 del D. Lgs. 75/2017 sulla definizione di dotazione organica quale espressione in termini finanziari di “dotazione” di spesa potenziale – viene pertanto identificata nella Deliberazione della Giunta Regionale n. 1069 del 19.6.2018 come segue: la Dotazione Organica complessiva finanziaria è pari all’importo di euro **4.718.574**. Il limite del 60% della dotazione organica quale massima spesa per le nuove assunzioni nel quinquennio risulta pari, quindi, ad euro **2.831.144**.

Viene epurato, invece, dal computo, il totale di spesa del personale sostenuta per i contratti acquisiti per successione nella posizione giuridica dalla soppressa ARES che, in quanto ancorati, nella loro sussistenza, ad esplicita previsione legislativa della legge istitutiva n. 29/2017 – ad ogni buon conto non aventi i caratteri della nuova assunzione – sono espressione di una maggiore “facoltà assunzionale” prevista dalla legge istitutiva, come tale in deroga, in fase di avvio delle attività, ai vincoli di spesa summenzionati.

Si precisa che le predette limitazioni vigono per il primo quinquennio dalla costituzione dell’Agenzia e, quindi, dal 2018, considerato anno “zero” della nuova Agenzia – come specificato nella relazione di accompagnamento al programma triennale relativo al triennio 2018-2020, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 198 del 22.11.2018 – e fino all’intero anno 2022.

A partire dal 2023, quest’Agenzia giuridicamente perde la qualificazione di ente di nuova istituzione. Con nota A.Re.S.S. \_Puglia /AReSS/ 16.11.2021 / 0003908 quest’Agenzia ha richiesto alla Sezione Raccordo al Sistema Regionale indicazioni circa disciplina applicabile in materia di assunzione di personale dopo il quinquennio di attività. Allo stato attuale non risulta pervenuto alcun riscontro.

Tuttavia, si rende noto che le “Linee guida per l’adozione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del S.S.R., approvata con Delibera di Giunta della Regione Puglia n. 2416/2018, nel paragrafo dedicato ai vincoli finanziari in esame, prevedono che “i Piani triennali di fabbisogno di personale devono essere compatibili con la cornice finanziaria per il S.S.R. e devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale e dunque, nello specifico”, anche del “limite di spesa ex art. 2 comma 71 L. 191/2009, come disaggregato per Azienda con Deliberazione della Giunta Regionale n. 2293 dell’11/12/2018”.

Con riferimento al vincolo di cui all’art. 2 co. 71 L. 191/2009 ovvero “... *gli enti del Servizio sanitario nazionale concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando, anche nel triennio 2010-2012, misure necessarie a garantire che le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’ imposta regionale sulle attività produttive, non superino per ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012 il corrispondente ammontare dell’ anno 2004 diminuito dell’ 1,4 per cento*”.

In riferimento al vincolo di cui sopra, la cui applicabilità è stata estesa agli anni 2013-2020 con la disposizione dell’art. 17 co. 3 del DL 98/2011, si osserva quanto segue:

- nel Verbale del 27/11/2013 della riunione congiunta del tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti regionali composto dal Comitato Permanente della verifica dei LEA ed i rappresentanti della Regione Puglia, si legge che il Ministero della Salute e quello dell'Economia e delle Finanze *“ricordano alla Regione che il vincolo normativo nazionale del rispetto della diminuzione dell'1,4% rispetto al costo del personale dell'anno 2004 ha valenza regionale e non sulle singole Aziende sanitarie”*. In esecuzione a detta indicazione, con DGR 2243/2014, la Regione Puglia ha definito i tetti di spesa del personale annuali per ciascuna Azienda nell'ambito del complessivo tetto di spesa, rideterminati poi successivamente con DGR 2293/2018; si osserva che nelle citate DGR di determinazione dei tetti di spesa di cui all'art. 2 co. 71 L. 191/2009, non sono state prese in considerazione quelle Agenzie regionali rientranti comunque nell'alveo del S.S.R.;
- il legislatore nazionale con l'art. 11 DL 35/2019 (cd Decreto Calabria) parrebbe aver confermato il vincolo di cui innanzi previsto dall'art. 2 co. 71 L. 190/2009 anche per gli esercizi successivi al 2020, previ interventi preliminari però da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze e di ogni singola Regione. A tal proposito, infatti, la Regione Puglia con DGR n. 332/2020 di modifica della DGR 2293/2018 in merito alla determinazione dei tetti di spesa di cui all'art. 2 co. 71 L. 191/2009, prende atto dell'art. 11 del D.L. n. 35/2019 nella parte in cui prevede che i valori dei tetti di spesa esclusivamente del personale delle aziende sanitarie del SSN *“sono incrementati annualmente, a livello regionale, di un importo pari al 5 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente. Nel triennio 2019-2021 la predetta percentuale è pari al 10 per cento per ciascun anno”*, precisando, tuttavia, che si resta *“in attesa di una compiuta definizione da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze in merito alle modalità di calcolo dell'importo di cui all'art. 11 del D.L. n. 35/2019”*.

Tutto quanto premesso l'Agenzia intende completare negli anni 2023 e 2024 la propria dotazione organica di cui al nuovo Atto aziendale nel rispetto del limite finanziario massimo della “dotazione” di spesa potenziale, ovvero **4.718.574** euro così come previsto dalla DGR n. 1069/2018.

Pertanto, dato atto che detta determinazione – in applicazione di quanto indicato dal Ministero della Salute e quello dell'Economia e delle Finanze, che ricorda *“alla Regione che il vincolo normativo nazionale del rispetto della diminuzione dell'1,4% rispetto al costo del personale dell'anno 2004 ha valenza regionale e non sulle singole Aziende sanitarie”* - non è stata deliberata dalla Giunta Regionale, l'Agenzia determina quale tetto di spesa di riferimento la spesa complessiva del personale, calcolata secondo i criteri di cui alla L. 191/2009, che sarà effettivamente sostenuta da ARESS nell'esercizio finanziario in cui avrà completato l'esecuzione della dotazione organica di cui al nuovo Atto aziendale.

### **Caratteristiche del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024**

Il presente piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024 è adottato in conformità con:

- Le attività programmate nel Piano delle Performance 2021-2023, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 213/2021, che registrano le “profonde innovazioni caratterizzanti la mission istituzionale dell'Agenzia, sede strategica per la sperimentazione e la implementazione del Value Based Healthcare: quella cornice di pensiero strategico e metodologia gestionale in grado di dare forma ad una assistenza sanitaria basata sugli esiti di salute generali, anziché sui volumi delle prestazioni erogate, sulla partnership con gli erogatori, anziché sul rapporto di acquisto e vendita, sulle logiche di micro e macro integrazione organizzativa, anziché su quelle dei silos autoreferenziali,

sulla relazione biunivoca e misurata tra esiti e costi, anziché sui principi efficientisti del contenimento a priori delle risorse e dell'incremento opportunistico delle prestazioni finanziariamente più ricche. I luoghi specifici di questa sperimentazione in AReSS sono i "Laboratori del valore", percorsi strategici improntati all'apprendimento e alla operatività, che fanno di innovazione, integrazione e umanizzazione gli ingredienti spartiacque tra il passato e il futuro del sistema sanitario regionale. Secondo una logica a matrice, questi laboratori attingono e combinano i saperi tecnico-scientifici custoditi e sviluppati dalle Aree specialistiche. Quelle stesse Aree che presidiano anche degli innovativi Centri Esperti e che aggregano, a quelle interne, anche sensibilità ed esperienze esterne all'Agenzia, per farne dei coordinamenti permanenti estesi alle aziende sanitarie della Regione, consentendo all'innovazione di farsi subito "applicata" e con il redigendo Piano delle Performance 2022-2024, in fase di approvazione.

- Le azioni programmate nel Piano delle azioni positive 2021-2023 di cui all'art. 49 del D. Lgs. 198/2006, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 70 del 16/04/2021, anche alla luce dell'avvenuta regolamentazione sul funzionamento 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. 38 del 24/02/2021;
- L'accertamento dell'assenza di condizioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001;
- L'accertamento dell'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 non ancora assunti;
- L'avvenuta comunicazione dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. 165/2001.

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, quest'Amministrazione, già nel Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022, approvato con DGR 2123/2020, ha verificato i margini di rimodulazione della dotazione organica, in linea con le attività e l'operatività delle Aree organizzative dell'Agenzia, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate.

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 al trattamento economico iniziale fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento.

Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, quest'Agenzia, nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale ha quindi proceduto 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. Si è garantita la neutralità finanziaria complessiva della rimodulazione, individuando, volta per volta, la dotazione di personale rispondente ai fabbisogni delle Aree dell'Agenzia.

Si specifica che le assunzioni programmate per l'anno 2022 rinvengono dal precedente PTFP 2021-2023 e risultano allineate con la disciplina in materia di spesa del personale nel primo quinquennio

dall'istituzione dell'Agenzia (2018-2022). La spesa per l'assunzione di personale prevista per l'anno 2022, infatti, concorre, assieme alla spesa di personale sostenuta negli anni 2018 e 2019, calcolata come da PTFP – DGR. n. 1069/2018, e negli anni 2020 e 2021, calcolata come da PTFP – DGR. n. 2123/2020, al raggiungimento del 60% della dotazione organica e nel limite di utilizzo del 50% delle entrate aventi carattere certo e continuativo dell'Agenzia.

Si provvede, inoltre, alla sostituzione di personale ARES cessato (in linea con gli orientamenti giurisprudenziali tra i quali si cita la deliberazione della Corte dei conti – sezione regionale di controllo per la Lombardia – Lombardia/167/2021/PAR) considerato quale risparmio di spesa rientrante nella “maggiore capacità assunzionale” prevista dalla Legge istitutiva e ribadita anche nelle Relazioni Tecniche prodotte dalla Sezione Raccordo allegate alle DGR n. 1069/2018 e n. 2123/2020. Tali risorse liberate non concorrono al raggiungimento del limite finanziario della dotazione organica ARESS approvata con DGR n. 1069/2018 – ovvero 4.718.574 euro.

Come già riportato, a partire dal 2023, quest'Agenzia giuridicamente perde la qualificazione di ente di nuova istituzione e non è soggetta ai vincoli normativi predetti (D.L.78/2010). Pertanto, nel presente Piano si intende procedere con l'assunzione di personale necessario alla completa operatività delle Aree dell'Agenzia nel limite della dotazione (4.718.574 euro).

Si rende noto che, in considerazione delle nuove attribuzioni funzionali in capo all'Agenzia ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti, quest'Agenzia ha operato una revisione aziendale, al fine di rendere lo schema organizzativo maggiormente corrispondente alle concrete aree di operatività dell'A.Re.S.S. Puglia.

Infatti, ai sensi dell'art. 7 l.r. n. 29/2017, l'Agenzia possiede autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione e il proprio funzionamento e gode dell'autonomia di bilancio, in risposta ad esigenze di speditezza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. L'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia sono disciplinati dal nuovo Atto aziendale.

E' bene ribadire l'Agenzia provvede all'attuazione della revisione aziendale nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

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

Per la 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 obbligatorio, sono state richieste ai Direttori di Area dell'Agenzia, con nota prot. 0004639 del 07/12/2020 e con specifici incontri, le necessità assunzionali, con riferimento ai profili professionali di cui abbisognano, al fine di ricorrere ai diversi istituti di provvista del personale.

### **Forme di reclutamento**

Per il numero e la tipologia di personale a reclutarsi, le modalità di approvvigionamento e la quantificazione analitica dei costi, si rinvia all'Allegato 2 alla presente, da intendersi parte integrante e sostanziale della presente.

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

**a) attingimento da graduatorie di altri enti**

L'Agenzia intende reclutare personale 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.

**b) reclutamento a mezzo di concorso pubblico**

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.

**c) mobilità ed immissione prioritaria dei dipendenti pubblici comandati presso l'Agenzia**

Per il reclutamento di specifiche professionalità, l'Agenzia intende reclutare personale avente elevate competenze con procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Ai sensi del comma 2-bis del citato art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, a mente del quale “.. le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”, è previsto il diritto di precedenza nell'ambito delle procedure selettive di mobilità volontaria a bandirsi, per i dipendenti comandati in servizio al momento della procedura.

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

Con nota Prot. AReSS\_Puglia/AReSS/ 25.10.2021 / 0003552 si è effettuata verifica del personale sovra numerato ex art. 34 e 34 bis D. Lgs. 165/2001 per le richieste professionalità, già previste nel PTFP 2020-2022. La stessa ha dato esito negativo (- REGIONE PUGLIA - SEZIONE POLITICHE E MERCATO DEL LAVORO: r\_puglia/AOO\_060/PROT/04/11/2021/0010579).

Si aggiunge che con nota Prot. AReSS Puglia/ AReSS/ 21.05.2018 / 0001487 si è proceduto ad effettuare la verifica del personale sovra numerato ex art. 34 e 34 bis D. Lgs. 165/2001 per le richieste professionalità,. La stessa ha dato esito negativo.

**e) reclutamento obbligatorio di personale, ai sensi degli artt 1 e 18 della L. n. 68/99.**

Quest'Agenzia, con nota Prot. AReSS\_Puglia /AReSS/ 30.09.2021 / 0003190, ha recepito l'Accordo tra l'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale puglia (ARsSS) e l'IRCCS Istituto Tumori Giovanni Paolo II, per l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico per esami per l'assunzione di personale con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo Professionale – cat.D, ai sensi dell'art.1 e dell'art.18 L. 68/99”. Tali assunzioni, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni.

Pertanto, in applicazione della normativa vigente, intende reclutare personale ai sensi degli artt. 1 e 18 della L. n. 68/99, nel numero corrispondente alla squadratura rilevata.

Tali assunzioni, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni e non contribuiscono ad erodere il complessivo della dotazione organica di 4.718.574 euro.

### **Riepilogo delle spese**

In considerazione dei limiti di spesa sopra menzionati per il primo quinquennio dall'istituzione dell'Agenzia, si rammenta che, in applicazione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di personale approvati con Deliberazione del Direttore Generale n.52/2018, n.59/2018 e n.198/2018 per il triennio 2018-2020, n. 134/2019 per il triennio 2019-2021 e n. 345/2019 per il triennio 2020-2022, approvati con Deliberazioni della Giunta Regionale n. 1069/2018 e n. 2123/2020:

- per l'anno **2018** sono stati assunti n. 3 nuovi dipendenti per una corrispondente Quota costo DGR n. 1069/2018 di euro 103.347, così come riportati nella Relazione Tecnica relativa al PTFP 2020-2022 dalla Sezione Raccordo al Sistema Regionale;
- per l'anno **2019** sono stati assunti n. 19 nuovi dipendenti per una corrispondente Quota costo DGR n. 1069/2018 di euro 823.084, così come riportati nella Relazione Tecnica relativa al PTFP 2020-2022 dalla Sezione Raccordo al Sistema Regionale;
- per l'anno **2020** sono stati assunti n. 11 nuovi dipendenti per una corrispondente Quota costo DGR n. 2123/2020 di euro **379.059**, così come riportati nel giudizio di parificazione del rendiconto generale della Regione Puglia esercizio 2020 dalla Corte dei Conti;
- per l'anno **2021** sono stati assunti n. 11 nuovi dipendenti per una corrispondente Quota costo DGR n. 2123/2020 di euro **599.501**.

Si ribadisce che a partire dal 2020, nel Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 l'Agenzia ha operato una rimodulazione, dal punto di vista qualitativo, quantitativo e finanziario, riequilibrando l'iniziale previsione di spesa per ciascun profilo professionale (prevista nel PTFP 2018-2020 giusta DGR n. 1069/2018) al trattamento economico iniziale fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento. Tale rimodulazione è stata approvata con DGR n. 2123/2020.

Nello specifico, la stima dei costi per ciascun profilo professionale previsto per il PTFP 2018 e 2019 prevedeva una media dei livelli economici, in considerazione del fatto che la modalità di reclutamento ordinaria prevista nei predetti Piani era la mobilità. A seguito della rimodulazione, ed a partire dal 2020, dal punto di vista metodologico, la stima dei costi è stata effettuata sulla base degli oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto (trattamento economico fondamentale, inteso quale stipendio tabellare comprensivo di tredicesima mensilità, oneri riflessi, IVC) in relazione alla qualifica e alla fascia economica iniziale, come previsto dal paragrafo 2.1. delle citate Linee di indirizzo.

Pertanto, la stima di costi individuata nel presente PTFP rinviene dalla rimodulazione, dal punto di vista qualitativo, quantitativo e finanziario, apportata nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022. In tale contesto, è stata riequilibrata l'iniziale previsione di spesa per ciascun profilo professionale (prevista nel PTFP 2018-2020 giusta DGR n. 1069/2018) al trattamento economico iniziale fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento.

	<b>2018</b> <b>DGR 1069/2018</b>	<b>2019</b> <b>DGR 1069/2018</b>	<b>2020</b> <b>DGR 2123/2020</b>	<b>2021</b> <b>DGR 2123/2020</b>	<b>2022</b> <b>DGR 2123/2020</b>
<b>Assunti</b>	3	19	11	11	29
<b>Costo</b>	103.347 euro	823.084 euro	379.059 euro	599.501 euro	1.149.891 euro

Nell'anno 2020 è cessato n. 1 dipendente che libera risorse per un totale di euro **34.459** e che nel 2021 sono cessati di n. 5 dipendenti (n. 2 dipendenti per dimissioni, n. 1 dipendente interessato da procedure di progressione verticale ai sensi degli art.22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e n. 2 dipendenti interessati da procedure di cui alla riserva prevista dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001.), liberando risorse per un totale di euro **180.230**. Tali cessazioni rinvengono da assunzioni di personale contabilizzato tra le assunzioni degli anni 2018, 2019 e 2020.

Pertanto la Quota costo per le assunzioni di dipendenti da PTFP DRG n. 1069/2018 e da PTFP DGR n. 2123/2020, negli anni 2018, 2019,2020 e 2021 ammonta ad euro **1.663.302**, per un complessivo di n. **38** dipendenti.

Tanto premesso, in applicazione delle disposizioni di cui al D. L. 78/2010 si programmano le seguenti assunzioni: per l'anno 2022 n. 28 nuovi dipendenti per un costo di euro 1.115.432 e n.1 dipendente in comando in entrata per un costo di euro 34.459, per una complessiva quota costo (DGR 1069/2018 e DGR 2123/2020) di euro **1.149.891**;

Nell'anno 2022 è prevista la cessazione di n. 1 dipendente, interessato da procedure di progressione verticale ai sensi degli art.22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017, contabilizzato tra le assunzioni 2019 che libera risorse per un totale di euro **26.589**.

Quindi si precisa che nella spesa complessiva concorrono anche le risorse liberate da cessazioni di personale AReSS intervenute nel corso del quinquennio di n. 7 dipendenti per un complessivo di euro **241.278**, in linea con gli orientamenti giurisprudenziali tra i quali si cita la deliberazione della Corte dei conti – sezione regionale di controllo per la Lombardia – Lombardia/167/2021/PAR.

<b>CESSAZIONI PERSONALE ARESS</b>	<b>unità</b>	<b>risorse liberate</b>
2020	1	34.459 euro
2021	5	180.230 euro
2022	1	26.589 euro
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>241.278 euro</b>

Nel quinquennio 2018/2022, quindi, la effettiva spesa di personale di nuova assunzione (quota costo DGR n. 1069/2018 e DGR n. 2123/2020) sarà pari ad **euro 2.813.604**.

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>TOTALE</b>

<b>Costo assunzioni (A)</b>	<b>103.347 €</b>	<b>823.084 €</b>	<b>379.059 €</b>	<b>599.501 €</b>	<b>1.149.891 €</b>	<b>3.054.882 €</b>
<b>Risorse liberate da cessazioni (B)</b>	/	/	<b>34.459 €</b>	<b>180.230 €</b>	<b>26.589 €</b>	<b>241.278 €</b>
<b>SPESA EFFETTIVA NEL QUINQUENNIO DGR 1069/2018 E DGR 2123/2020</b>						<b>2.813.604 € (A-B)</b>

Risultano, pertanto, rispettati i limiti imposti dalla normativa di riferimento, come meglio specificati nella tabella di seguito:

<b>D.L 78/2010</b>	<b>Budget massimo</b>	<b>Budget assunzioni ARESS nel quinquennio</b>	<b>Limite rispettato?</b>
Limite 50% entrate correnti avente carattere certo e continuativo	2.975.000 euro	2.813.604 euro	<b>SI</b>
Limite 60% dotazione organica in valore finanziario	2.831.144 euro	2.813.604 euro	<b>SI</b>

In aggiunta, nel 2022 si intende provvedere alla sostituzione di personale ARES cessato (in linea con gli orientamenti giurisprudenziali tra i quali si cita la deliberazione della Corte dei conti – sezione regionale di controllo per la Lombardia – Lombardia/167/2021/PAR) considerato quale risparmio di spesa rientrante nella “maggiore capacità assunzionale” prevista dalla Legge istitutiva e ribadita anche nelle Relazioni Tecniche prodotte dalla Sezione Raccordo allegate alle DGR n. 1069/2018 e n. 2123/2020. Tali risorse liberate non concorrono al raggiungimento del limite finanziario della dotazione organica ARESS approvata con DGR n. 1069/2018 – ovvero 4.718.574 euro -, ma permettono di assumere n. 5 dipendenti nel 2022.

Infatti, la dotazione organica ARES, come specificata nell’Allegato B del PTFP 2018-2020 e come riportato nelle Relazioni Tecniche della Sezione Raccordo al Sistema Regionale, era composta da n. 18 dipendenti a tempo indeterminato già in organico al momento dell’istituzione della nuova Agenzia (e n. 11 dipendenti a tempo determinato). Allo stato attuale, la dotazione organica ARES è composta da sole n. 13 unità di personale a tempo indeterminato (n. 6 unità di personale cat. C, n. 4 unità di personale cat. D, n. 1 unità di personale cat. DS e n. 2 dirigenti medici) per un costo complessivo, quantificato di euro 589.416. Della dotazione organica iniziale ARES a tempo indeterminato risultano cessate n. 2 unità di personale cat. D, che liberano risorse per un complessivo di euro 68.900, n. 1 unità di personale cat. DS che libera risorse per un complessivo di euro 39.810, n. 1 unità di personale cat. BS che libera risorse per un complessivo di euro 29.400 e n. 1 unità di personale dirigente PTA che libera risorse per un complessivo di euro 61.595. Nella totalità risultano cessati, dunque, n. 5 dipendenti per un complessivo di risorse liberate di euro **199.723**.

A partire dal 2023, quest’Agenzia giuridicamente perde la qualificazione di ente di nuova istituzione e non è soggetta ai vincoli normativi predetti (D.L.78/2010)..

Tanto premesso, preso atto delle considerazioni di cui nei paragrafi precedenti, nel presente Piano si intende procedere, per le annualità 2023 e 2024, con l’assunzione di personale necessario alla completa operatività



delle Aree Amministrative e Mediche dell’Agenzia, nel limite della dotazione organica approvata con DGR n. 1069/2018 di 4.718.574 euro, programmando le seguenti assunzioni:

- per l’anno **2023**: n. 27 nuovi dipendenti per una quota Costo PTFP (DGR 1069/2018, DGR 2123/2020) di euro 1.413.788.
- per l’anno **2024**: n. 5 nuovi dipendenti per una quota Costo PTFP (DGR 1069/2018, DGR 2123/2020) di euro 460.475.

Per le annualità 2023 e 2024, quindi la spesa di personale di nuova assunzione sarà pari ad euro **1.874.263**. Risultano, pertanto rispettati i limiti imposti dalla normativa di riferimento, come meglio specificati nella tabella di seguito:

ARESS DGR 1069/2018 DGR 2123/2020	effettuata 2018 in euro	effettuata 2019 in euro	effettuata 2020 in euro	effettuata 2021 in euro	prevista 2022 in euro	prevista 2023 in euro	prevista 2024 in euro	Totale in euro
quota costo PTFP	103.347	823.084	379.059	599.501	1.149.891	1.413.788	460.475	4.929.145
Risorse da cessazione da dipendenti AReSS			34.459	180.230	26.589			241.278
<b>TOTALE ASSUNZIONI ARESS 2018 – 2024</b>								<b>4.687.867</b>

Di seguito si rappresenta una tabella riepilogativa del numero di dipendenti assunti e di quelli previsti nel periodo oggetto del presente documento e delle intervenute cessazioni a completamento della dotazione organica dell’AReSS.

ARESS DGR 1069/2018	effettuata 2018	effettuata 2019	effettuata 2020	effettuata 2021	prevista 2022	prevista 2023	prevista 2024	Totale
Dipendenti	3	19	11	11	29	27	5	105
Cessazione da dipendenti AReSS		1		5	1			7
<b>TOTALE STIMA DIPENDENTI ASSUNTI 2018-2024</b>								<b>98</b>

In conclusione quindi da un punto di vista finanziario si dà atto che nel 2024 questa Agenzia si avvierà al completamento della propria dotazione organica nel rispetto del limite stabilito dalla DGR n.1069/2018.

<b>Budget massimo dotazione organica DGR N. 1069/2018</b>	<b>Budget assunzioni ARESS dal 2018 al 2024</b>	<b>Limite rispettato?</b>
<b>4.718.574 euro</b>	<b>4.687.867 euro</b>	<b>SI</b>

L'ARESS, nell'elaborazione dei Piani Triennali del Fabbisogno del Personale, opera sempre con la massima prudenza e razionalizzazione, mantenendo un livello neo-assunzionale al di sotto delle soglie consentite dalla normativa nazionale e regionale, tenendo conto delle effettive disponibilità di bilancio e monitorando costantemente il consumo di risorse finanziarie da destinarsi ad altri fattori produttivi nell'espletamento delle proprie attività istituzionali.

Firmato digitalmente da: Giovanni Gorgoni  
Data: 29/12/2021 17:18:07

