

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Deliberazione n.	Data di adozione
154	08/08/2024

Struttura proponente: SERVIZIO RISORSE UMANE

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 (DCS N. 17/2024). RIMODULAZIONE E SOSTITUZIONE DELLA SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – ADOZIONE.

L'anno 2024 il giorno 08 del mese di Agosto in Bari, nella sede della Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale (ARESS),

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. n. 165/2001, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

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 Legge Regionale n. 29 del 24/07/2017, recante “*Istituzione dell’Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale (ARESS)*” e ss.mm.ii.;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 95 del 14/04/2022 con la quale si è proceduto al conferimento dell’incarico di direttore di Struttura Complessa dell’Area di Direzione Amministrativa, ai sensi dell’art. 71 comma 10 del CCNL Area Funzioni Locali- dirigenza PTA – 2016-2018, al dott. Francesco Fera;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 116 del 3/5/2022 recante il conferimento, tra gli altri, dell’incarico di natura professionale sul Servizio Risorse Umane della Direzione Amministrativa, ai sensi dell’art. 71 c. 10 CCNL Area Funzioni Locali – dirigenza PTA – 2016-2018 – al dott. Marco Marsano;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 121 del 09/05/2022 avente ad oggetto “*Presenza d’atto della D.G.R. 558 del 20.04.2022. 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 della dotazione organica dell’Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S.). Revoca della D.G.R. n. 4/2017 e la rettifica della D.G.R. n. 2265/2017-Adozione nuovo atto aziendale giusta D.D.G. 253/2021*”.

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 45 del 1/03/2024 recante “*Presenza d’atto del Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 50 del 8/02/2024 – L.R. n. 29 del 24 luglio 2017, art. 5 co. 4 – Nomina Direttore Generale dell’Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale (ARESS) così come rettificato e integrato dal Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 67 del 14/02/2024 – insediamento*”.

Sulla base di apposita istruttoria del Servizio Risorse Umane, all'uopo incaricato dall'Area di Direzione Amministrativa

HA ADOTTATO

Il seguente provvedimento.

Premesso che:

- l'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, ha previsto per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO);
- il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e di *governance*, volto ad assicurare i principi di efficacia, efficienza, produttività e misurazione delle Performance, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- il documento, inoltre, garantisce la massima semplificazione, la qualità e la trasparenza dei servizi e la progressiva reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di accesso nel rispetto del D. Lgs. n. 150/2009 e della L. 190/2012;
- in una logica di integrazione e semplificazione, nel suddetto documento di programmazione confluiscono tutti gli strumenti di programmazione che in precedenza le pubbliche amministrazioni erano tenute a predisporre singolarmente, ed in particolare:
 - a) il Piano delle Performance (PDP) (art. 10, co. 1 lett a) e 1 ter del D.Lgs n. 150/2009);
 - b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1 della Legge n. 190/2001);
 - c) il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) (art. 6 del D.Lgs n. 165/2001);
 - d) il Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) (art. 14, co. 1 della Legge n. 125/2015);
 - e) il Piano delle Azioni Positive (PAP) (art 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
 - f) il Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali (PRSD) (art.2, co. 594, lett a) della L. 244/2007.

Preso atto che:

- con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 294 del 28/12/2023 veniva adottato il Bilancio economico di previsione annuale per l'esercizio 2024 e pluriennale per il triennio 2024 – 2026;



- con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 17 del 30/01/2024 veniva adottato, ai sensi del D.L. 80/2021, il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 di ARESS Puglia” e relativi Allegati (nn. 1-7).

Evidenziato che:

- nel succitato PIAO, Sezione 3 Organizzazione e Capitale umano, è incorporato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2024-2026, concernente una programmazione del fabbisogno del personale con nessuna assunzione da effettuare nell’annualità corrente, in linea con il Bilancio di previsione esercizio 2024 e pluriennale 2024-2026, adottato giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 294/2024. Tale scelta era stata assunta in via prudenziale, nelle more dell’insediamento della nuova Direzione Generale ed in attesa delle risultanze da parte della Regione Puglia circa i vincoli da rispettare in materia di spesa di personale dopo il primo quinquennio di istituzione (2018-2022).

Considerato che:

- a far data dal 01/03/2024 si è insediato il nuovo Direttore Generale dott. Giovanni Migliore, giusta deliberazione del Direttore Generale n. 45 del 01/03/2024 recante “Preso d’atto del Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 50 del 8/02/2024 – L.R. n. 29 del 24 luglio 2017, art. 5 co. 4 – Nomina Direttore Generale dell’Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale (AReSS) così come rettificato e integrato dal Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 67 del 14/02/2024 – insediamento”;
- con Deliberazione di Giunta Regionale n. 718 del 29/05/2024 sono state approvate le Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese, provvedendo all’ aggiornamento delle direttive approvate con D.G.R n. 1417/2019;
- all’art. 3 delle succitate Direttive, si esplicita che “Per le Agenzie qualificate come “Enti di nuova istituzione” che hanno superato il quinquennio decorrente dall’istituzione medesima: a) il limite di spesa del personale è rappresentato dalla capacità assunzionale massima prevista dalla legge istitutiva dell’Ente o, in assenza, dagli atti di organizzazione approvati dall’amministrazione regionale vigilante. Nell’ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), le assunzioni di personale sono da programmare nei limiti delle risorse finanziarie certe, ordinarie e continuative destinabili alle assunzioni annuali nel rispetto degli equilibri di bilancio; resta ferma la disciplina del turn over, come specificata nel successivo art. 5”. Per l’ARESS - Agenzia Regionale strategica per la salute ed il sociale, si prevede anche l’applicazione del rispetto delle norme in materia di contenimento complessivo della spesa di personale vigenti per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, laddove compatibili”;



- con Deliberazione del Direttore Generale n. 124 del 15/06/2024 si è provveduto a rimodulare/revisionare gli obiettivi operativi declinati dal Piano delle Performance 2024-2026 dell'A.Re.S.S. Puglia, per l'anno 2024, contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026;
- con Deliberazione del Direttore Generale n. 147 del 01/08/2024 si è provveduto all'aggiornamento del Bilancio economico di previsione annuale per l'esercizio 2024 e pluriennale per il triennio 2024-2026.

Richiamate:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, adottati in base agli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. 27 luglio 2018, che prevedono l'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP «consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata». Conseguentemente la modifica del PTFP nel medesimo anno deve essere adeguatamente motivata rispetto alle nuove valutazioni dell'amministrazioni che evidenzino le situazioni nuove e non prevedibili che le hanno determinate;
- le prerogative dell'Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S. Puglia), istituita con L.R. n. 29/2017, di cui all'art. 7 della Legge Regionale istitutiva;
- le caratteristiche del processo di programmazione strategica della Direzione Generale, finalizzate a definire gli obiettivi, annuali e triennali, attribuiti a ciascun Centro di responsabilità e all'Agenzia nel suo complesso, tenendo in debita considerazione lo stanziamento delle risorse finanziarie deliberate dalla Regione e di quelle provenienti da altri soggetti nell'ambito delle funzioni istituzionali dell'Agenzia.

Dato atto che:

- con Deliberazione del Direttore Generale n. 147 del 01/08/2024 si è provveduto all'aggiornamento del Bilancio economico di previsione annuale per l'esercizio 2024 e pluriennale per il triennio 2024-2026, in conformità alla vigente normativa nazionale e regionale di riferimento, in cui si attesta che le programmabili assunzioni nel 2024 rientrano nella capacità assunzionale massima espressa in termini di consistenza della dotazione organica, rappresentata dal valore finanziario, e rispettano l'equilibrio di bilancio, rientrando nei limiti delle risorse finanziarie certe, ordinarie e continuative
- i Direttori delle Aree, in sinergia con il Direttore dell'Area di Direzione Amministrativa ed il Direttore Generale, hanno provveduto a ridefinire le prioritarie esigenze delle proprie Aree, individuando le risorse fondamentali da reclutare al fine di garantire l'essenziale operatività dell'Agenzia;
- questa Amministrazione intende procedere, in via prudenziale, ad un piano assunzionale relativo alla sola annualità 2024, nelle more della definizione del Ricorso per la declaratoria dell'illegittimità



costituzionale - presentato dal Presidente del Consiglio dei Ministri - sulla Legge Regionale del 09 /04/2024 n. 16, che assegna a questa Agenzia ulteriori funzioni e competenze.

Ritenuto necessario, alla luce delle motivazioni sopra esposte, procedere alla rimodulazione della Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano - del PIAO 2024-2026, da intendersi in sostituzione della medesima, già adottata con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 17 del 30.01.2024.

Per i motivi di cui in premessa, che qui si intendono richiamati quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento,

DELIBERA

1. di approvare la rimodulazione della Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano - del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione PIAO relativo al triennio 2024/2026 (adottato con DCS 17/2024), che riporta l'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2024/2026, allegato al presente atto, ALLEGATO 1, costituente parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di sostituire la sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano - del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione PIAO relativo al triennio 2024/2026 ed il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2024/2026 (adottato con DCS 17/2024) con la rimodulata Sezione 3 di cui sopra, allegata al presente atto, ALLEGATO 1, costituente parte integrante e sostanziale;
3. di notificare il presente documento , ALLEGATO 1, al Servizio Affari Istituzionali e Performance dell'Agenzia, per i relativi adempimenti di competenza in merito alla pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione AReSS Puglia 2024/2026, come aggiornato nella sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano - dal presente documento, sul sito istituzionale dell'ente - Sezione "Amministrazione Trasparente" - Sottosezioni: Disposizioni generali/Atti generali /Documenti di programmazione strategico gestionale/Altri documenti di programmazione strategico-gestionale; Personale/Dotazione organica; Performance/Piano della Performance; Altri contenuti/Prevenzione della corruzione;
4. di demandare al Servizio Affari Istituzionali e Performance la trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione AReSS Puglia 2024/2026, come aggiornato nella sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano - dal presente documento, ALLEGATO 1, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. 113/2021 e per gli adempimenti consequenziali;
5. di notificare, per gli adempimenti di competenza, la nuova sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano- del PIAO 2024/2026, ALLEGATO 1, alla Sezione Raccordo al Sistema Regionale della



Regione Puglia - Segreteria Generale della Presidenza, al Collegio Sindacale, al Servizio Finanze e Controllo dell'AReSS;

6. di attestare di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto;
7. di attestare l'insussistenza di 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, l'inesistenza delle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Il Presente provvedimento non essendo soggetto al controllo ex L.R. 29/17 è immediatamente 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.

Estensore

F.to Grazia Lucarelli

Il Responsabile

F.to Marco Biagio Marsano

Il Direttore

dell'Area di Direzione Amministrativa

F.to Francesco Fera

Il Direttore Generale

F.to Giovanni Migliore



AReSS

Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale

Regione Puglia

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

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

Dal 08/08/2024

Bari, 08/08/2024

Il Segretario

F.to dott.ssa Antonia Povia



Antonia Povia
08.08.2024
13:39:12
GMT+01:00

Il presente documento informatico, destinato unicamente alla pubblicazione sull'Albo Pretorio on line, è conforme all'originale informatico ai sensi del D.Lvo n. 82/2005 e ss.mm.ii..

Il corrispondente documento, firmato digitalmente dai rispettivi sottoscrittori, è disponibile agli atti di questa amministrazione.





AReSS

Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale

Regione Puglia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026
(ART. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. 6 agosto 2021 n. 113)

SEZIONE 3 DEL PIAO: PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' 2024-2026
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Approvato con DDG n. 154 del 08.08.2024

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA Pag. 3

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE Pag. 6

3.3 CONSISTENZA DEL PERSONALE – PRIMO QUINQUENNIO DI ISTITUZIONE 2018-2022 ED ASSUNZIONI 2023 Pag. 7

- A. Riferimenti normativi
- B. Definizione delle risorse finanziarie
- C. Vincoli finanziari
- D. Assunzioni nel primo quinquennio di istituzione
- E. Assunzioni del 2023
- F. Consistenza del personale al 31.12.2023

3.4 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE – DOTAZIONE ORGANICA Pag. 23

3.5 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026 Pag. 24

- A. Vincoli finanziari
- B. Strategie in materia di capitale umano: il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026
 - Obiettivi di accesso di personale dall'esterno
 - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- C. Previsioni di economie da cessazioni di personale a tempo indeterminato nel triennio 2024/2026.

3.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE Pag. 32

1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La L.R. n. 29 del 24/7/2017 ha istituito l’Agenzia 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’Agenzia si collocano, in particolare, nell’ambito del modello organizzativo denominato “Modello Ambidestro per l’Innovazione della macchina Amministrativa regionale- MAIA”, di cui al Decreto del Presidente della Giunta Regionale 31.07.2015 n. 433, 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’Agenzia alla vigente legislazione in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (D. Lgs. 165/2001) ed, in ragione della esplicitata caratterizzazione in termini di ente di nuova istituzione, contenuta all’art. 1, c. 1, l.r. 29/2017, l’applicabilità delle disposizioni di cui all’art. 9, c. 36, d.l. 78/2010. La natura di ente di nuova istituzione che fa il suo ingresso nell’ordinamento giuridico per la prima volta, senza che risulti da processi di accorpamento o fusione di altri enti, inequivoca alla luce del profondo rinnovamento di funzioni intervenuto rispetto alla soppressa Agenzia regionale Sanitaria Puglia, viene corroborata, oltre che dall’esplicito e formale dettato legislativo (art.1, c.1, l.r. 29/17, secondo cui “É istituita l’Agenzia regionale strategica per la salute e il sociale, nel prosieguo anche A.Re.S.S. o Agenzia. L’Agenzia è istituita quale ente di nuova costituzione”; art. 12.3 “L’entità dei primi fondi per le risorse decentrate dell’A.Re.S.S. viene determinata nel rispetto delle direttive applicabili agli enti di nuova istituzione, in attuazione delle direttive A.R.A.N. sul punto”), dalla peculiare caratterizzazione dell’Agenzia in termini di Agenzia strategica, in qualità della quale essa “acquisisce e sviluppa nuove conoscenze strategiche e organizzative. A tal fine, sperimenta percorsi di innovazione e di miglioramento, analizza e diffonde i migliori protocolli sociosanitari esistenti sia in ambito nazionale sia in ambito internazionale, promuove e verifica modelli gestionali innovativi di governo clinico, anche nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione ed ottimizzazione delle spese a carico del bilancio regionale”. Tanto, ancorché, per finalità di tutela del personale e dei contraenti della soppressa ARES., l’art. 12, c. 2, l.r. 29/2017, preveda disposizioni transitorie in merito alla successione dell’Agenzia in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all’Agenzia regionale sanitaria della Puglia, affermando, in particolare, che, in fase di avvio delle attività, nell’A.Re.S.S. 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.

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

D'altra parte, 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 hanno compromesso l'iniziale struttura aziendale e che ne hanno determinato la necessità 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.

Pertanto, con Deliberazione del Direttore Generale n. 253 del 30.12.2021, si è provveduto, dunque, ad adottare la proposta di un nuovo Atto aziendale confacente con le implementate attività in capo all'AReSS, e conseguentemente a predisporre una rimodulata dotazione organica, rispettosa del limite del valore finanziario originario di dotazione organica (4.718.574,00 euro), giusta Deliberazione della Giunta Regionale n. 1069/2018.

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. n. 558 del 20.04.2022, è stato formalmente approvato il nuovo Atto Aziendale dell'A.Re.S.S. Puglia, proposto giusta Deliberazione del Direttore Generale A.Re.S.S. n. 253/2021, e conseguentemente è stata approvata la nuova dotazione organica dell'Agenzia.

Con Legge Regionale del 9 aprile 2024, n. 16 avente ad oggetto "Modifiche alle leggi regionali 11 aprile 2013, n. 10 (Termine di apertura sedi farmaceutiche per il privato esercizio), 24 luglio 2017, n. 29 (Istituzione dell'Agenzia regionale per la salute e il sociale - A.Re.S.S.) e disposizioni diverse" si è provveduto ad aggiungere dopo il comma 2 dell'articolo 3 della legge istitutiva il seguente comma "2 bis. Per quanto concerne le finalità previste dal comma 5 bis dell'articolo 2, sulla base degli indirizzi e della programmazione del Dipartimento Promozione della salute e del benessere animale della Regione, l'A.Re.S.S. è competente in materia di:

- a) gestione delle procedure concorsuali e selettive uniche regionali per il reclutamento del personale del Servizio sanitario regionale (SSR) sulla base dei fabbisogni certificati dal Dipartimento Promozione della salute e del benessere animale e dei relativi piani autorizzativi assunzionali approvati dalla Giunta regionale;



AReSS

Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale

Regione Puglia

- b) gestione dei procedimenti in materia di rilascio, revoca di pareri di compatibilità con il fabbisogno sanitario regionale, autorizzazioni all'esercizio e accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie socio-sanitarie pubbliche e private applicazione della legge regionale 2 maggio 2017, n. 9 (Nuova disciplina in materia di autorizzazione alla realizzazione e all'esercizio, all'accreditamento istituzionale e accordi contrattuali delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private) e altra normativa di settore;
- c) gestione dei procedimenti in materia di mantenimento dell'accreditamento a seguito di trasformazione, trasferimento titolarità o trasferimento sede di strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private;
- d) supporto all'elaborazione di strategie regionali per accrescere l'efficienza e l'efficacia comunicativa in materia di sanità, di concerto con il Dipartimento Promozione della salute e del benessere animale della Regione.

Si specifica, infine, che il Presidente del Consiglio dei Ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Generale dello Stato, ha presentato in data 5 giugno 2024 (depositato il 7 giugno 2024), il Ricorso per la declaratoria dell'illegittimità costituzionale dell'articolo 2 della Legge della Regione Puglia n. 16 del 9 aprile 2024 recante: "Modifiche alle leggi regionali 11 Aprile 2013 n. 10 (Termine di apertura sedi farmaceutiche per il privato esercizio), 24 luglio 2017, n. 29 (Istituzione dell'agenzia regionale per la salute e il sociale - A.Re.S.S.) e disposizioni diverse" (Reg. Ric. n. 22/2024).

Allo stato attuale non vi sono state determinazioni in merito.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.

L'ARESS Puglia, in osservanza delle Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con DM del 9/12/2020, ha avviato sin dall'anno 2020 (in fase di emergenza sanitaria da Covid-19) un'autoriflessione organizzativa in tema di lavoro agile, che è poi giunta a piena maturazione con l'adozione della Deliberazione del Direttore Generale n. 213 del 10 novembre 2021 avente ad oggetto "Piano della Performance 2021- 2023 e POLA ARESS 2021-2023. Approvazione." Successivamente, in quel particolare momento storico di innovazione amministrativa per tutti gli Enti del territorio nazionale chiamati ad adottare il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) entro il 31 marzo 2023, l'ARESS ha proseguito a pieno regime il percorso di implementazione del Lavoro Agile in favore di tutti i suoi dipendenti, che era stato già regolamentato con diversi atti che si sono succeduti tra il 2020 e il 2022 (giuste DDG nn. 50/2020, 193/2021, 307/2022). Essendo, quindi, entrati nella "fase di sviluppo avanzato" del Lavoro Agile – così come definita dalle Linee Guida del DFP, che prevedevano uno specifico programma di sviluppo nell'arco di un triennio – è stata predisposta una tabella riassuntiva di tutte le dimensioni oggetto di analisi e relativa batteria di indicatori. Infatti, se nel primo POLA ARESS 2021 sono stati declinati gli "indicatori minimi" da introdurre e da monitorare nel 2021, adesso – nell'ambito del PIAO 2024-2026 (come anche nel precedente PIAO 2023- 2025) – è stata predisposta la Tabella riassuntiva del programma di sviluppo del Lavoro Agile nell'ambito del triennio di interesse e, quindi, è stata presa in esame la batteria completa di indicatori definiti dal DFP per la fase di sviluppo avanzato. Ovviamente, gli obiettivi proposti e gli indicatori definiti per lo specifico ambito del Lavoro Agile sono da intendersi in linea con la più ampia programmazione di cui al Ciclo Performance 2024 di questa Agenzia. Ciascun dipendente dell'Agenzia è stato dotato di postazioni mobili per il lavoro in smart working, di una "saponetta" con scheda cellulare per il collegamento ad internet, della firma digitale remota, di una mail, di un sistema cloud Google Workspace che comprende anche un insieme minimo di applicativi di office automation e la gestione di spazi cloud condivisi per il coworking. Inoltre, ciascun dipendente che 74 ha la necessità di accedere a dati o applicativi nel perimetro della intranet aziendale è stato dotato di opportuna VPN. L'ufficio del RTD (Servizio Transizione Digitale e Privacy) ha attivato e messo a disposizione per tutti i dipendenti specifici corsi e materiali formativi: dalla fruizione obbligatoria del corso Syllabus "competenze per la PA" (note ARESS_Puglia / ARESS / 17.11.2022/ 0004486 e ARESS_Puglia / ARESS / 12.04.2023 / 0001254), ai corsi privacy organizzati in compartecipazione con il DPO aziendale, ai manuali del RTD, manuali formativi/informativi sulle tecnologie digitali. Sempre su iniziativa dell'ufficio RTD, l'Agenzia si è dotata di una intranet aziendale e sta digitalizzando la gran parte dei processi per il workflow documentale. Per la sicurezza dei dati e delle applicazioni è stato attivato un dominio active directory per gli accessi, ciascuna postazione di lavoro è stata dotata di un sistema antivirus EDR (Endpoint Detection and Response) ed è stata attivata una convenzione con il CSIRT (Computer Security Incident Response Team) Regionale per le ulteriori attività di messa in sicurezza dell'Agenzia.



3. CONSISTENZA DEL PERSONALE – PRIMO QUINQUENNIO DI ISTITUZIONE 2018-2022 ED ASSUNZIONI 2023

A. RIFERIMENTI NORMATIVI

- 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;

- 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;
- il Decreto Legge del 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" ha introdotto, ai sensi dell'art. 6 il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), quale nuovo strumento programmatico, su base governance, che, in un'ottica di massima semplificazione, sostituisce molti atti programmatici che finora le PPAA erano tenute a predisporre, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche", adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, come pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;
- le "Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali", adottate con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022;
- Le "Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese _ prima revisione - Aggiornamento Direttive approvate con DGR n. 1417/2019" approvate con Deliberazione della Giunta Regionale n. 718 del 29/05/2024.

B. DEFINIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

ANALISI DEL PRIMO QUINQUENNIO DI ISTITUZIONE DELL'AGENZIA E CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023

In applicazione dell'art. 4 del Decreto Interministeriale del 24/06/2022, nella presente sezione si procede a dare evidenza della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2023) a quello di adozione del Piano, primo anno post quinquennio di istituzione (2018 - 2022).

Al fine di fornire un quadro complessivo dell'evoluzione della consistenza del personale, di seguito, si fornirà una sintesi delle assunzioni effettuate nel primo quinquennio di istituzione dell'Agenzia nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9 comma 36 del D. L. 78/2010.

C. 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 (...)”*.

Si precisa che le già menzionate limitazioni valgono 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.

La base di calcolo circa il primo vincolo finanziario in questione viene, pertanto, identificata nel Bilancio di previsione della Regione Puglia. Infatti, per l'esercizio finanziario 2022 e bilanci pluriennali 2022-2024, 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. 51 del 30/12/2021 “Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione 2022 e bilancio pluriennale 2022-2024 della Regione Puglia - legge di stabilità regionale 2022”.

Con nota AOO_168/PROT/13/01/2023/0000301, acclarata al protocollo di questa Agenzia n. Prot. 0000136 del 16.01.2023, è stata riconosciuta quale quota di finanziamento ordinario - e non più a titolo di finanziamento DIEF - la quota parte del finanziamento relativo alle attività riferite al Registro Tumori, al

Coordinamento Malattie Rare, alla Rete Oncologica Pugliese, attività che, alla luce delle previsioni del nuovo Atto Aziendale di AReSS approvato con DGR 558/2022, rivestono carattere principalmente ordinario-istituzionale dell’Agenzia.

Pertanto, per l’annualità 2023 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) iscritte nel bilancio di previsione dell’esercizio finanziario 2023 di A.Re.S.S., sono pari a **euro 6.770.000**. Il limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo per le nuove assunzioni risulta pari, quindi, a **euro 3.385.000**.

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.

D. ASSUNZIONI NEL PRIMO QUINQUENNIO DI ISTITUZIONE

Si richiamano le relazioni tecniche ed illustrative dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale adottati nel quinquennio di riferimento.

Nello specifico, nella presente sezione si intende fornire una panoramica generale sulle assunzioni effettuate da quest’Agenzia nel corso delle annualità 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, affiancandone il relativo costo da dotazione organica, come già ampiamente analizzato nei Piani Triennali di competenza.

	ANNUALITA'	TOTALE DI ASSUNZIONI EFFETTUATE NELL'ANNO	COSTO CONTABILIZZATO PTFP PRECEDENTI
1.	ASSUNZIONI 2018	3	103.347 €
2.	ASSUNZIONI 2019	19	823.084 €
3.	ASSUNZIONI 2020	11	379.059 €
4.	ASSUNZIONI 2021	11	599.501 €
5.	ASSUNZIONI 2022	22	847.156 €
TOTALE		66	2.752.147 €

Ai costi da dotazione organica, come sopra meglio specificati, rinvenienti dalle assunzioni effettuate nel corso del quinquennio, ai fini dell'esatta quantificazione delle risorse effettivamente impegnate sulla dotazione organica iniziale, sono state computate le risorse liberate dalle cessazioni intervenute entro il 31.12.2022 di personale ARESS assunto nel primo quinquennio di istituzione, che, nel presente schema, vengono rappresentate con riferimento alle annualità di assunzione.

ANNUALITA' CESSAZIONE	UNITA'	CATEGORIA	ANNUALITA' DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE CESSATO	RISORSE LIBERATE
2020	1	N. 1 CAT C	2019	34.459 €
2021	5	N. 1 CAT C	2018	180.230 €
		N. 1 CAT C	2019	
		N. 1 CAT D	2019	
		N. 1 CAT D	2020	
		N. 1 CAT DS	2019	
2022	4	N. 1 CAT B	2019	154.830 €
		N.1 CAT C	2019	
		N. 1 CAT D	2020	
		N. 1 DIRIGENZA PTA	2021	
TOTALE	10			369.519 €

Pertanto, di seguito si riporta uno schema definitivo delle risorse da dotazione organica effettivamente utilizzate nel primo quinquennio di istituzione dell'Agenzia:

	ANNUALITA'	IN SERVIZIO AL 31/12/2022	SPESA SU DOTAZIONE ORGANICA
1.	ASSUNZIONI 2018	2	71.160 €
2.	ASSUNZIONI 2019	13	616.265 €
3.	ASSUNZIONI 2020	9	310.141 €
4.	ASSUNZIONI 2021	10	537.906 €
5.	ASSUNZIONI 2022	22	847.156 €
TOTALE		56	2.382.628 €

Totale spesa assunzioni nel quinquennio 2018-2022	Totale risorse liberate da cessazioni di personale assunto nel quinquennio 2018-2022	Spesa complessiva per assunzioni personale ARESS nel quinquennio 2018/2022
DGR 1069/2018	DGR 1069/2018	DGR 1069/2018
2.752.147 €	369.519 €	2.382.628 €

Si evidenzia, pertanto, il rispetto del vincolo finanziario previsto dal D.L. 78/2010. Infatti, la spesa di personale per il quinquennio 2018-2022 (costituita dalle assunzioni e dalle cessazioni intervenute nel predetto arco temporale) è stata inferiore sia al limite del 50% delle entrate correnti aventi carattere certo e continuativo (assegnazione indistinta), che corrispondono, al 2023, a 6.770.000 euro, sia al limite del 60% della dotazione organica complessiva, espressa in termini finanziari, che corrisponde a 4.718.574 euro.

Vincolo finanziario			
Entrate correnti aventi carattere certo e continuativo	6.770.000 €	50%	3.385.000 €
Dotazione organica espressa in termini finanziari	4.718.574 €	60%	2.831.144 €
ASSUNZIONI NEL PRIMO QUINQUENNIO DI ISTITUZIONE			2.382.628 €

E. ASSUNZIONI DEL 2023

Prima della fine del primo quinquennio di istituzione, quest’Agenzia ha provveduto ad avviare un’interlocuzione con la Regione Puglia per comprendere quali norme, in materia di spesa di personale a regime, applicare a partire dal 2023. Infatti, già nei Piani Triennali di Fabbisogno di personale relativi ai trienni 2022-2024 e 2023-2025 veniva specificato quanto di seguito:

“Come già ribadito nelle premesse del presente documento, 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 la disciplina applicabile in materia di assunzione di personale dopo il quinquennio di attività.

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", 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".*

Si 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.

In assenza di chiare e specifiche direttive in ordine alla disciplina da applicare in merito alla spesa di personale a regime (superato il primo quinquennio dall'istituzione), considerate le prerogative proprie di quest' Agenzia, in qualità di "ente di nuova istituzione", quest'Amministrazione, come d'intesa con la Regione Puglia, ha ritenuto di promuovere, in ottica proattiva, una interlocuzione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, formulando richiesta di parere, giusta nota acclarata al prot. AReSS_Puglia/AReSS/11.10.2023/0003208, come di seguito:

"L'Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale Puglia, istituita con Legge Regionale del 24 Luglio 2017 n. 29), è identificata quale "un organismo tecnico-operativo e strumentale della Regione a supporto della definizione



e gestione delle politiche in materia sociale e sanitaria, a servizio della Regione Puglia in particolare e della pubblica amministrazione in generale e opera quale agenzia di studio, ricerca, analisi, verifica, consulenza e supporto di tipo tecnico-scientifico”.

La Regione Puglia ha fornito a questa Agenzia, in materia di limiti assunzionali, indicazioni sull’applicazione della normativa speciale dettata per gli Enti di nuova istituzione, di seguito riportata, individuando l’anno 2018 quale primo anno di istituzione della stessa.

Il Decreto-legge del 31/05/2010 n. 78 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, all’art. 9 “Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico”, comma 36, cita testualmente “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.”

Superato il primo quinquennio di istituzione, emerge, per questa Agenzia, l’esigenza di raccordare la governance del personale dell’Ente, che ha tuttora in corso la progressiva implementazione della propria dotazione organica, con i seguenti limiti ordinamentali che la Regione individua quali regole assunzionali applicabili alle Agenzie strumentali:

- 1) La facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente, a decorrere dall’anno 2018, ai sensi del DECRETO-LEGGE 24 giugno 2014, n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari. - Art. 3 (Semplificazione e flessibilità nel turn over).*
- 2) Il limite stabilito dal comma 557-quater dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi del quale “a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”, che farebbe riferimento ad un periodo 2011/2013, in cui l’A.Re.S.S. puglia non esisteva.*

A fronte delle osservazioni sopra formulate, questa Agenzia evidenzia, pertanto, che, se condivise, i vincoli sopra citati andrebbero applicati solo dopo una rivisitazione completa del livello di spesa massima potenziale che, calcolato sulla base della nuova dotazione organica dell’Agenzia, la quale, ad oggi, non risulta completata, finirebbe quindi col costituire un limite invalicabile dalla normativa e dai vincoli da questa discendenti.

Tanto premesso, in considerazione delle difficoltà applicative che questa Agenzia ha rilevato nel tentativo di coordinare le citate disposizioni, nate con specifiche finalità di contenimento della spesa pubblica (ed in particolare della spesa per il personale), con le tipicità proprie di un Ente di nuova istituzione, siamo a richiedere il Vostro parere in ordine ai termini e alle modalità di applicazione della normativa in oggetto, con particolare riferimento all’esatta individuazione del triennio di cui all’art. 1, co. 557 quater della L. 296/2006.”

Con nota prot. 42402 del 01/03/2024-U, acclarata al protocollo generale di quest' Agenzia n. 0000732 del 04/03/2024, il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha specificato che, ferma restando la disciplina assunzionale disposta dall'articolo 3 comma 5 del Decreto Legge n. 90/2014, *“ ritiene che eventuali indicazioni in merito alle modalità applicative del più volte citato comma 557-quater potranno essere dettate dalla Regione Puglia, quale amministrazione vigilante, traguardando una omogenea applicazione delle stesse nel caso in cui sussistano altra Agenzie regionali o Enti controllati di nuova istituzione”*.

Con nota n. r_puglia/AOO_092/16/11/2023/0002854, acclarata al protocollo generale di quest' Agenzia n. Prot. 0003676 del 16.11.2023, avente ad oggetto “Notifica DGR n. 1441 dell' 23/10/2023- Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022 ARESS Puglia - Approvazione” la Segreteria Generale della Presidenza - Sezione Raccordo al Sistema Regionale Agenzie, Organismi e Società Partecipate e Certificazione Aziende Sanitarie, ha manifestato, tra le altre, la seguente raccomandazione formulata nell'ambito della propria istruttoria: *“- porre in essere le opportune azioni al fine di rispettare, a consuntivo, le misure stabilite dalle “Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese” approvate con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1417 del 30.07.2019, con riferimento in particolare alle spese di personale”*.

Si osserva, però, che la predetta Direttiva in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa prende in considerazione l'ARESS Puglia all'art. 4 “Turn over Enti di nuova istituzione” facendo richiamo alla disciplina di cui al D.L. 78/2010, relativa alle norme da applicare nel primo quinquennio di istituzione.

La stessa Direttiva, inoltre, al comma 2 punto 5 dell'art. 6 “Limiti di spesa di comune applicazione”, specifica che *“come previsto dalla Circolare MEF n. 31 del 29.11.2018, per gli enti di nuova istituzione, **non sussistendo un puntuale parametro di riferimento per la corretta individuazione dei limiti di spesa previsti dalla legislazione vigente**, ferma restando la necessità che l'Ente adotti comportamenti coerenti con le finalità di contenimento della spesa e in stretta correlazione con l'espletamento della propria attività istituzionale, si ritiene, per ragioni di equità, che tale parametro possa essere **individuato nei dati contabili risultanti dal primo esercizio in cui si è realizzata la piena operatività dell'ente.**”*

Si tenga in considerazione che ogni ente, al momento dell'istituzione, viene dotato di una dotazione organica, quale insieme delle professionalità necessarie a garantire la mission aziendale, e di una capacità economica utile ad assicurare il pieno funzionamento dell'intera macchina organizzativa.

Sulla base di quanto sopra esposto per l'ARESS la piena operatività dell'ente si raggiunge al completamento della dotazione organica, intesa, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art.4 del Decreto legislativo 75/2017, quale **valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa**.

In quest'ottica, si richiama, a titolo esemplificativo, la Deliberazione ANVUR n. 301 del 17/12/2019, con la quale, richiamando la circolare MEF n. 31/2018 - che, per ragioni di equità, invita gli enti di nuova istituzione privi di parametri di riferimento ad individuare, ai fini dell'applicazione dei limiti di spesa, l'esercizio in cui è stata raggiunta la piena operatività, - dà atto che nel corso dell'anno 2019 si è concluso il piano di assunzioni

di cui all'art. 1, comma 306, della legge n. 232/2016, ed individua tale esercizio quale parametro di riferimento per la determinazione dei limiti di spesa.

In linea con quanto già riportato nelle pagine precedenti anche **per l'annualità 2023 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) iscritte nel bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2023 di A.Re.S.S., **sono pari a euro 6.770.000.**

Preso atto di quanto sopra, quest'Amministrazione ha implementato un piano assunzionale relativo all'annualità 2023, coerente con quanto previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022/2024, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 845/2022, e con quanto previsto dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2023/2025, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 82 del 31/03/2023.

Con l'approvazione delle "Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese", approvate con DGR 718/2024, la Sezione Raccordo al Sistema Regionale ha confermato quanto da quest'Amministrazione sostenuto e si è espressa in merito al "Contenimento della spesa di personale per le Agenzie regionali". In particolare, con riferimento all'ARESS Puglia ha specificato, all'art. 3, che "Per le Agenzie qualificate come "Enti di nuova istituzione" che hanno superato il quinquennio decorrente dall'istituzione medesima: a) il limite di spesa del personale è rappresentato dalla capacità assunzionale massima prevista dalla legge istitutiva dell'Ente o, in assenza, dagli atti di organizzazione approvati dall'amministrazione regionale vigilante. Nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), tali assunzioni di personale sono da programmare nei limiti delle risorse finanziarie certe, ordinarie e continuative destinabili alle assunzioni annuali nel rispetto degli equilibri di bilancio; resta ferma la disciplina del turn over, come specificata nel successivo art. 5". Per l'ARESS - Agenzia Regionale strategica per la salute ed il sociale, si prevede anche l'applicazione del rispetto delle norme in materia di contenimento complessivo della spesa di personale vigenti per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, laddove compatibili."

Pertanto, la capacità finanziaria assunzionale dell'Agenzia consiste nella capacità di assumere il personale previsto per il completamento dell'intera dotazione organica (4.718.574 euro) nel rispetto delle risorse disponibili in bilancio (euro 6.770.000).

Nello specifico, le assunzioni effettuate nell'annualità 2023 rientrano nella capacità assunzionale massima espressa in termini di consistenza della dotazione organica, rappresentata dal valore finanziario, e rispettano l'equilibrio di bilancio, rientrando nei limiti delle risorse finanziarie certe, ordinarie e continuative, come attestato dal Bilancio di esercizio 2023, giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 77/2024.



	dotazione organica	risorse certe, ordinarie e continuative in bilancio
Consistenza da DGR 1069/2018	4.718.574 €	6.770.000 €
Consistenza al 31/12/2023	2.906.357 €	4.267.638 €*

*Costo del personale del Bilancio di esercizio 2023, giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 77/2024.

		PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'	TOTALE	COSTO DA DOTAZIONE ORGANICA
6)	ASSUNZIONI 2023	dirigente medico	2	16	720.888 €
		dirigente medico			
		collaboratore informatico	4		
		collaboratore informatico			
		collaboratore informatico			
		collaboratore informatico			
		collaboratore amministrativo	7		
		collaboratore amministrativo			
		collaboratore amministrativo			
		collaboratore amministrativo			
		collaboratore amministrativo			
		dirigente PTA	1		
		collaboratore tecnico – informatico - passaggio profilo	0		
		dirigente professionale	1		
		collaboratore tecnico	1		

Si specifica che, nel corso del 2023, si è provveduto ad effettuare il Passaggio di profilo professionale, dal ruolo amministrativo al ruolo tecnico professionale - informatico, di un dipendente in servizio presso questa Agenzia. Tale passaggio non rappresenta un aggravio di spesa e si perfeziona ad invarianza finanziaria.

Nel corso dell'annualità 2023 si sono verificate cessazioni di personale a tempo indeterminato come di seguito rappresentate:

ANNUALITA' CESSAZIONE	UNITA'	CATEGORIA	ANNUALITA' DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE CESSATO	RISORSE LIBERATE
2023	5	N. 1 Area degli assistenti	2022	32.187 €
		N. 1 Area dei professionisti della salute e funzionari	2022	103.377 €
		N. 1 Area dei professionisti della salute e funzionari	2020	
		N. 1 Area dei professionisti della salute e funzionari	2022	
		N. 1 Dirigenza PTA	2022	61.595 €
TOTALE	5			197.159 €

Nel corso dell'annualità 2023 è intervenuta, inoltre, la cessazione di n.1 unità di personale della soppressa ARES puglia, come di seguito rappresentata:

PROFILO PROFESSIONALE	RISORSE LIBERATE
Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D)	34.459 €

F. CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2023

L'Agenzia, dunque, risulta al 31.12.2023, composta dei seguenti dipendenti, assunti da ARESS e derivanti dalla soppressa Agenzia, distinti, per le figure di comparto, sia per profili professionali come intesi ai sensi del CCNL comparto sanità 2016-2018, sia secondo il nuovo sistema di classificazione del personale, previsto all'art. 15 del CCNL comparto sanità 2019-2021:

PROFILO PROFESSIONALE	AREE	N.
Cat. C ruolo tecnico ed amministrativo	Area degli assistenti	13
Cat. D e cat DS ruolo tecnico amministrativo e sanitario	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	50



Dirigenza PTA		9
Dirigenza Medica e Sanitaria		7
TOTALE PERSONALE ARESS		79

Di seguito, dunque, si intende rappresentare la **consistenza di personale in servizio al 31.12.2023**, suddiviso per anno di assunzione, profilo professionale e spesa su dotazione organica:

PERSONALE DELLA SOPPRESSA ARES

PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'	COSTO
Area degli assistenti (ex Cat. C)	6	193.122 €
Area dei professionisti della salute e funzionari (ex Cat. D)	3	103.377 €
Area dei professionisti della salute e funzionari (ex Cat. DS)	1	39.810 €
Dirigenza medica e sanitaria	2	184.190 €
TOTALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023	12	520.499 €

PERSONALE DI ARESS

	ANNUALITA'	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNTI	COSTO DGR 1069/2018	CESSATI	COSTO DGR 1069/2018	TOTALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023	SPESA SU DOTAZIONE ORGANICA
1)	ASSUNZIONI 2018	Area degli assistenti (ex. cat C)	3	103.347 €	1	32.187	2	71.160 €
2)	ASSUNZIONI 2019	Area degli operatori (ex cat B)	1	823.084 €	1	206.819	13	616.265 €
		Area degli assistenti (ex. cat C)	4		3			
		Area dei professionisti della salute e funzionari (ex Cat. D)	10		1			
		Area dei professionisti della salute e funzionari (ex Cat. DS)	2		1			
		Dirigenza PTA	2		0			



3)	ASSUNZIONI 2020	Area dei professionisti della salute e funzionari (ex Cat. D)	11	379.059 €	3	103.377	8	275.682 €
4)	ASSUNZIONI 2021	Area dei professionisti della salute e funzionari (ex Cat. D)	4	599.501 €	0	61.595	10	537.906 €
		Dirigenza PTA	5		1			
		Dirigenza Medica e Sanitaria	1		0			
5)	ASSUNZIONI 2022	Area degli assistenti (ex. cat C)	5	847.156 €	1	162.700	18	684.456 €
		Area dei professionisti della salute e funzionari (ex Cat. D)	14		2			
		Dirigenza PTA	1		1			
		Dirigenza Medica e Sanitaria	2		0			
6)	ASSUNZIONI 2023	Area dei professionisti della salute e funzionari (ex Cat. D)	12	720.888 €	0	0	16	720.888 €
		Dirigenza PTA	2		0			
		Dirigenza Medica e Sanitaria	2		0			
TOTALE			82	3.473.035 €	15	566.678	67	2.906.357 €

Si evidenzia che il costo unitario indicato nel PTFP per ogni figura professionale è comprensivo degli oneri e dell'IRAP, ma non dell'eventuale posizione fissa e/o variabile prevista per i dirigenti (con incarico professionale, di struttura semplice e di struttura complessa) e delle poste accessorie che costituiscono parte degli emolumenti spettanti al personale in servizio.

Infine, si rappresenta la panoramica delle assunzioni e cessazioni di personale intervenute nel periodo compreso dal 2018/2023, con la specifica del personale in servizio al 31/12/2023:



	ANNUALITA'	TOTALE DI ASSUNZIONI EFFETTUATE NELL'ANNO	COSTO CONTABILIZZATO PTFP PRECEDENTI
1.	ASSUNZIONI 2018	3	103.347 €
2.	ASSUNZIONI 2019	19	823.084 €
3.	ASSUNZIONI 2020	11	379.059 €
4.	ASSUNZIONI 2021	11	599.501 €
5.	ASSUNZIONI 2022	22	847.156 €
6.	ASSUNZIONI 2023	16	720.888 €
TOTALE		82	3.473.035 €

	ANNUALITA'	TOTALE DI CESSAZIONI NELL'ANNO DI RIFERIMENTO	RISORSE LIBERATE DA DOTAZIONE ORGANICA
1.	CESSAZIONI 2020	1	34.459 €
2.	CESSAZIONI 2021	5	180.230 €
3.	CESSAZIONI 2022	4	154.830 €
4.	CESSAZIONI 2023	5	197.159 €
TOTALE		15	566.678 €

Si espone, dunque, la tabella riassuntiva della consistenza e dei costi da dotazione organica del personale della nuova Agenzia e del personale succeduto dalla soppressa ARES, in servizio al 31.12.2023.

DIPENDENTI ARESS in servizio al 31/12/2023	COSTO	DIPENDENTI SOPPRESSA ARES in servizio al 31/12/2023	COSTO	TOTALE DIPENDENTI ARESS E ARESS	TOTALE COSTI
67	2.906.357 €	12	520.499 €	79	3.426.856 €

4. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE - DOTAZIONE ORGANICA

Per il primo quinquennio di vita 2018-2022, l’Agenzia si è posta, naturalmente, l’obiettivo di creare e consolidare la struttura organizzativa, definendo le competenze professionali necessarie a compiere la mission aziendale ed allo svolgimento delle attività ordinarie.

Nel corso del 2022, con l’approvazione dell’Atto Aziendale di cui alla DGR 558 del 20/04/2022, si è dato avvio alla riorganizzazione dell’Agenzia e delle attività istituzionali previste dall’Atto medesimo.

Infatti, 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 hanno compromesso l’iniziale struttura aziendale e che ne hanno determinato la necessità 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. Tutto ciò 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. Pertanto, con Deliberazione del Direttore Generale n. 253 del 30.12.2021, si è provveduto, dunque, ad adottare la proposta di un nuovo Atto aziendale confacente con le implementate attività in capo all’AReSS, e conseguentemente a predisporre una rimodulata dotazione organica, rispettosa del limite del valore finanziario originario di dotazione organica (4.718.574,00 euro), giusta alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 1069/2018, approvata dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 558 del 20.04.2022.

Di seguito si evidenzia la consistenza della dotazione organica dell’Agenzia, approvata giusta DGR 1069/2018 e DGR n. 558/2022.

Si ribadisce che la dotazione organica rappresentata nella tabella di cui sotto, coerente con la nuova dotazione organica predisposta a seguito dell’aggiornamento dell’Atto aziendale giusta DGR n. 558 del 20.04.2022, comprende i costi del personale della soppressa Agenzia Regionale Sanitaria ARES (n. 18 unità di personale), delle assunzioni previste dalla L. 68/1999 (da determinarsi secondo i limiti del personale in servizio all’anno precedente) – per un costo complessivo di 818.110 euro - e del personale necessario al funzionamento dell’Agenzia (n. 98 unità di personale per un costo complessivo 4.718.574 euro).

Si specifica che le 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.



AReSS

Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale

Regione Puglia

	DOTAZIONE ORGANICA		IN SERVIZIO AL 31/12/2023		DA RECLUTARE	
AREA EPIDEMIOLOGIA E CARE INTELLIGENCE						
dirigenza medica e sanitaria	5	460.470	1	92.095	4	368.375
dirigenza pta	1	61.595	0		1	61.595
area dei professionisti della salute e funzionari	14	536.386	14	536.386	0	0
area assistenti	1	32.187	1	32.187	0	0
	21	1.090.638	16	660.668	5	429.970
AREA VALUTAZIONE E RICERCA						
dirigenza medica e sanitaria	4	347.385	2	163.195	2	184.190
dirigenza pta	1	61.595	1	61.595	0	0
area dei professionisti della salute e funzionari	8	275.672	2	68.918	6	206.754
area assistenti	1	32.187	0		1	32.187
	14	716.839	5	293.708	9	423.131
AREA INNOVAZIONE DI SISTEMA E QUALITA' - CRSS						
dirigenza medica e sanitaria	7	623.670	4	347.385	3	276.285
dirigenza pta	2	123.190	1	61.595	1	61.595
area dei professionisti della salute e funzionari	16	605.294	12	445.178	4	160.116
area assistenti	3	96.561	3	96.561	0	0
	28	1.448.715	20	950.719	8	497.996
AREA E- HEALTH						
dirigenza medica e sanitaria	2	184.190	0		2	184.190
dirigenza pta	1	61.595	1	61.595	0	0
area dei professionisti della salute e funzionari	4	137.836	3	103.377	1	34.459
area assistenti	1	32.187	0		1	32.187
	8	415.808	4	164.972	4	250.836
AREA DI DIREZIONE AMMINISTRATIVA						
dirigenza medica e sanitaria	0		0		0	0
dirigenza pta	7	431.165	5	307.975	2	123.190
area dei professionisti della salute e funzionari	25	915.435	16	594.159	9	321.276
area assistenti	16	514.992	9	289.683	7	225.309
	48	1.861.592	30	1.191.817	18	669.775
STAFF DIREZIONE GENERALE - TRANSIZIONE DIGITALE E PRIVACY						
dirigenza medica e sanitaria	0		0		0	0
dirigenza pta	1	61.595	1	61.595	0	0
area dei professionisti della salute e funzionari	3	103.377	3	103.377	0	0
area assistenti	0		0		0	0
	4	164.972	4	164.972	0	0
TOTALI	123	5.698.564	79	3.426.856	44	2.271.708
DOTAZIONE ORGANICA ARESS					98	4.718.574
DOTAZIONE ORGANICA ARES - MAGGIORE CAPACITA' ASSUNZIONALE					18	754.681
PERSONALE QUOTA D'OBBLIGO ARESS					7	225.309
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ARESS E ARES					123	5.698.564

5. II PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026

A. VINCOLI FINANZIARI

Con l'approvazione delle "Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese", approvate con DGR 718/2024, la Sezione Raccordo al Sistema Regionale si è espressa in merito al "Contenimento della spesa di personale per le Agenzie regionali" ed in particolare, con riferimento all'ARESS Puglia ha specificato, all'art. 3, che "Per le Agenzie qualificate come "Enti di nuova istituzione" che hanno superato il quinquennio decorrente dall'istituzione medesima: a) il limite di spesa del personale è rappresentato dalla capacità assunzionale massima prevista dalla legge istitutiva dell'Ente o, in assenza, dagli atti di organizzazione approvati dall'amministrazione regionale vigilante. Nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), tali assunzioni di personale sono da programmare nei limiti delle risorse finanziarie certe, ordinarie e continuative destinabili alle assunzioni annuali nel rispetto degli equilibri di bilancio; resta ferma la disciplina del turn over, come specificata nel successivo art. 5". Per l'ARESS - Agenzia Regionale strategica per la salute ed il sociale, si prevede anche l'applicazione del rispetto delle norme in materia di contenimento complessivo della spesa di personale vigenti per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, laddove compatibili."

Per l'annualità 2024 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) iscritte nel bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2024 di A.Re.S.S., sono pari a euro **6.770.000**.

Pertanto, la capacità finanziaria assunzionale dell'Agenzia consiste nella capacità di assumere il personale previsto per il completamento dell'intera dotazione organica (4.718.574 euro) nel rispetto delle risorse disponibili in bilancio (euro 6.770.000).

	dotazione organica	risorse certe, ordinarie e continuative in bilancio
Consistenza da DGR 1069/2018	4.718.574 €	6.770.000 €
Consistenza al 31/12/2024	3.121.642 €	4.228.139 €*

**Costo del personale del Bilancio economico di previsione 2024, giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 147/2024.*

Le assunzioni programmate nel 2024 rientrano nella capacità assunzionale massima espressa in termini di consistenza della dotazione organica, rappresentata dal valore finanziario, e rispettano l'equilibrio di bilancio, rientrando nei limiti delle risorse finanziarie certe, ordinarie e continuative, così come attestato dal Bilancio di previsione annuale per l'esercizio 2024 e pluriennale per il triennio 2024-2026, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 147/2024.

**B. STRATEGIE IN MATERIA DI CAPITALE UMANO: IL PIANO TRIENNALE DEI
 FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026**

Preso atto, dunque, della capacità assunzionale per il triennio 2024/2026, espressa in termini di consistenza della dotazione organica nel rispetto dell'equilibrio di bilancio, quest'Amministrazione ha previsto di programmare le assunzioni di personale di ruolo limitatamente all'annualità 2024 di seguito riportate:

Profilo professionale	Ruolo	Area di destinazione	Unità da reclutare	Costo unitario da dotazione organica	Modalità di reclutamento
Dirigenza PTA	amministrativo	Area di Direzione Amministrativa	1	61.595 €	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigenza PTA	tecnico	Area Epidemiologia e Care Intelligence	1	61.595 €	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
Dirigenza medica		Area Epidemiologia e Care Intelligence	1	92.095 €	mobilità o concorso o attingimento da graduatorie di altri enti
TOTALE			3	215.285 €	

Si aggiunge che, nell'annualità 2024 si è provveduto ad attivare una mobilità per interscambio. Pertanto si è acquisita n. 1 professionalità di comparto rientrante nell'Area dei professionisti della salute e funzionari in sostituzione di n. 1 dipendente di comparto rientrante nell'Area dei professionisti della salute e funzionari transitato in altra amministrazione.

Si evidenzia che il costo unitario indicato nel PTFP per ogni figura professionale è comprensivo degli oneri e dell'IRAP, ma non dell'eventuale posizione fissa e/o variabile prevista per i dirigenti (con incarico professionale, di struttura semplice e di struttura complessa) e delle poste accessorie che costituiscono parte degli emolumenti spettanti al personale in servizio.

B.1 OBIETTIVI DI ACCESSO DI PERSONALE DALL'ESTERNO

Fermo restando quanto meglio specificato nella sezione A. del presente capitolo, si individuano di seguito le strategie assunzionali da attuare nel triennio 2024/2026, che incidono, dal punto di vista di costo, sulla dotazione organica:

- i. 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.

ii. Reclutamento a mezzo di concorso pubblico.

L'Agenzia intende reclutare, al fine di ricoprire i posti connessi alla nuova organizzazione aziendale, vista l'implementazione di funzioni generate, una serie di figure professionali.

Per la maggior parte delle figure professionali da reclutare si procederà con l'indizione di concorsi pubblici. 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.

iii. 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.

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

Si dà atto, inoltre, che in applicazione della normativa vigente, quest'Amministrazione 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.

Quest'Agenzia procederà ad attivare le procedure di cui all'art.1 e dell'art.18 L. 68/99. Nello specifico, si rende noto che quest'Amministrazione ha provveduto ad effettuare ricognizione delle graduatorie vigenti relative al personale riservatario ai sensi della Legge 68/99, giusta nota acclarata al protocollo generale n. ARESS_Puglia / ARESS / 30.01.2023 / 0000285, relativamente ai profili di seguito indicati:

- a) categorie di cui all'art. 1 della legge n. 68/99
- o Collaboratore Amministrativo/Tecnico professionale cat.D;
 - o Assistente Amministrativo/Tecnico cat.C;
- b) categorie di cui all'art. 18 della legge n. 68/99
- o Collaboratore Amministrativo/Tecnico professionale cat.D;
 - o Assistente Amministrativo/Tecnico cat.C.

Ricorso a forme flessibili di lavoro

L'Agenzia ha all'attivo n.1 incarico di direzione struttura complessa a tempo determinato, di durata pluriennale, affidato a dipendente assegnato sulle funzioni fondamentali dell'Agenzia per il triennio di riferimento.

L'Agenzia ha revocato, inoltre, l'assunzione a tempo determinato - per la durata di n. 6 mesi eventualmente prorogabile - di n.1 Dirigente PTA con specifiche competenze nella contabilità pubblica, già predetta nella passata programmazione di reclutamento di personale, giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 95/2024.

Pertanto, di seguito sono evidenziate le spese sostenute per il personale assunto con forme di lavoro flessibile:

	Scadenza	Costo 2024	Costo 2025	Costo 2026
Direttore Area Innovazione di sistema e qualità	23.06.2025	213.949 €	106.975 €	0
TOTALE		213.949 €	106.975 €	0
Limite all'art. 9 co. 28 DL 78/2010		514.167 €		
Limite rispettato				

Nell'occasione si specifica, inoltre, che l'Agenzia, nell'annualità 2024, ha in servizio le seguenti unità di personale assunte a tempo determinato per l'espletamento delle attività relative a progetti finanziati con fondi progettuali ad hoc:

Progetto	Profilo	Scadenza progetto	Costo annuo
Health Marketplace	n. 1 Coordinatore Health Marketplace	31.12.2025	165.196 €
Osservatorio Politiche Sociali	n. 2 Collaboratore Amministrativo Professionale - Area dei professionisti della salute e funzionari	31.12.2024	68.918 €

Nell'annualità 2024, inoltre, è stato confermato in capo a quest'Agenzia il progetto Osservatorio delle Politiche Sociali e si è avvalsa del personale assunto ad hoc a tempo determinato sulle risorse a disposizione della specifica progettualità.

Tali spese non hanno un impatto sul limite di cui all'art. 9 co. 28 DL 78/2010 e sono da considerarsi extra bilancio.

B.2 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

L'Agenzia ha l'obiettivo di procedere ad un'allocazione delle risorse secondo le seguenti linee strategiche:

- Modifica del personale in termini di livello/inquadramento

a) Progressione economica all'interno delle aree

Nell'ambito della nuova cornice contrattuale delineata dal CCNL relativo al comparto Sanità del triennio 2019/2021, sottoscritto in data 02/11/2022, questa Agenzia, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, procederà ad attivare progressioni economiche interne alle aree, al fine di attribuire "differenziali economici di professionalità" per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001 avverrà mediante procedura selettiva, nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa, utili a valorizzare, in particolare, il rendimento e l'esperienza professionale maturata.

b) Passaggi di profilo

Nell'ambito degli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse, questa Agenzia ha avviato un processo di regolamentazione interna per la definizione delle procedure di svolgimento delle selezioni interne ai sensi dell'art. 18 del CCNL relativo al comparto Sanità 2019/2021, in materia di passaggi di profilo all'interno di ciascuna area.

Il regolamento si viene ad inquadrare, tra l'altro, nel più ampio ambito di rivalutazione delle risorse umane richiesto dalle "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni del personale, con particolare riguardo alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva", in risposta alle prevalenti esigenze organizzative aziendali, quali, a titolo esemplificativo, quelle nascenti da scelte contrattuali di livello nazionale e/o regionale, qualificazioni "ad esaurimento" di alcuni profili professionali, variazioni del modello di organizzazione, determinazioni organizzative aziendali comportanti un maggiore fabbisogno di particolari figure professionali in luogo di altre, esternalizzazione di servizi oltre che di riconversione di particolari figure professionali, anche al fine di valorizzare le attitudini e le aspirazioni professionali del personale a tempo indeterminato.

- Riqualficazione funzionale del personale

Nell'ambito di un più ampio processo di riqualficazione funzionale del personale, l'A.Re.S.S. attribuisce particolare rilevanza strategica alla Formazione dello stesso, ai fini del miglioramento



dell'organizzazione strutturale dell'Ente attraverso la definizione di percorsi di valorizzazione e promozione delle risorse umane che portino tendenzialmente all'ottimizzazione dei servizi resi.

L'effettiva rilevazione dei gap di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti dell'Agenzia, consentirà di attivare dei percorsi formativi differenziati per target di riferimento, altamente qualificati e certificati. Tale processo ha portato alla definizione di un Piano triennale della formazione del personale 2023-2025, già condiviso con la delegazione sindacale nella riunione del 03/02/2023, ed in via di adozione con idoneo provvedimento, in cui sono esplicitati i bisogni formativi aziendali.

All'interno di questo contesto, l'Agenzia ha pertanto avviato un percorso di revisione della relativa regolamentazione interna, ai fini dell'accrescimento, aggiornamento e riqualificazione professionale di ciascuno, mediante l'individuazione di programmi formativi tesi ai seguenti obiettivi specifici:

- i. Accrescere le conoscenze di base e consentire l'acquisizione o l'approfondimento di competenze specialistiche;
- ii. Completare la formazione d'ingresso dei lavoratori neo-assunti;
- iii. Fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per il miglioramento della professionalità di tutti i lavori;
- iv. Favorire processi di rinnovamento delle procedure, delle connessioni e delle integrazioni tra Aree.

Sono stati costituiti due tavoli tecnici per la predisposizione dei regolamenti per la formazione del personale, sia per l'AREA TECNICA-AMMINISTRATIVA, che per l'AREA MEDICO-SANITARIA.

- Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali

L'Agenzia ha avviato un lavoro di mappatura dei processi elaborata al fine di individuare le Macro-attività e le Filiere di Processi e di costruire la Library delle attività complesse/dei processi da queste derivate al fine di consentire di disporre di una base comune che potrà essere utilizzata per diverse finalità, tra le quali, in particolare, la definizione e l'aggiornamento di un Sistema Professionale Competency Based, l'individuazione del fabbisogno di personale e l'elaborazione del Piano Triennale dei fabbisogni professionali.

Il lavoro di mappatura è stato avviato mediante un primo approccio metodologico di analisi documentale, tracciato sulla base di fonti informative distinte in fonti primarie e fonti secondarie; le prime con lo scopo di guidare la mappatura delle macro-attività/ filiere di processi dell'Agenzia, le seconde con l'obiettivo di fornire spunti utili ad arricchire e/ o verificare l'apporto informativo delle fonti primarie.

In particolare, la fonte primaria analizzata per l'analisi documentale dell'A.Re.S.S ai fini della mappatura è stato l'Atto Aziendale dell'A.Re.S.S approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 121/2022, mentre, quali fonti secondarie sono stati analizzati i documenti di programmazione aziendali quali il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 112/2022, il Piano della Performance 2022-2024 approvato con

Deliberazione del Direttore generale n. 111/2022 e il Piano della Performance e POLA A.Re.S.S 2021-2023 approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 213/2021.

C. PREVISIONI DI ECONOMIE DA CESSAZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO
2024/2026

CESSAZIONE DI PERSONALE

Nell'annualità 2024 risultano registrate, allo stato attuale, le seguenti cessazioni di personale di ruolo:

Profilo professionale	Ruolo	Unità	Costo	Motivazione	Annualità
Area dei professionisti della salute e funzionari	tecnico - informatico	4	137.836 €	dimissioni	2024
Area professionisti della salute e funzionari (ex cat. DS)	amministrativo	1	34.459 €	mobilità per interscambio	2024
TOTALE		5	172.295 €		

Si aggiunge che, nell'annualità 2024 si è provveduto ad attivare una mobilità per interscambio. Pertanto si è acquisita n. 1 professionalità di comparto rientrante nell'Area dei professionisti della salute e funzionari in sostituzione di n. 1 dipendente di comparto rientrante nell'Area dei professionisti della salute e funzionari transitato in altra amministrazione.

Le stesse saranno contabilizzate, ai sensi dell'art. 5 delle "Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese", approvate con DGR 718/2024, quali economie a far data dall'annualità 2025.

PERSONALE IN ETA' PENSIONABILE

Si attesta, inoltre, che nel triennio di riferimento, sussiste personale in età idonea al pensionamento:

Categoria	Anno di pensionamento	Numero	Totale risorse liberate
Area dei Professionisti della salute e funzionari (ex cat. D)	2024	1	34.459 €
Area degli Assistenti (ex cat. C)	2026	1	32.187 €

PERSONALE IN COMANDO OUT

Si dà atto che per quest'Agenzia rappresentano economie – in quanto rimborsate dall'Ente utilizzatore – le spese anticipate:

- per n. 1 dipendente, inquadrato nell'Area dei professionisti della salute e funzionari, per prosecuzione del comando richiesto con nota Protocollo N.0031893/2024 del 19/01/2024, acclarata al protocollo generale di quest'Agenzia n. ARESS_Puglia / ARESS / 19.01.2024 /0000180. Lo stesso ha avuto termine in data 23.04.2024;
- per n. 1 dipendente, inquadrato nel profilo professionale di Dirigente PTA, per la durata di n. 1 anno a far data dal 01.03.2024, giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 47/2024.

Profilo Professionale	Data di inizio comando out	Data di fine comando out	Ente utilizzatore
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	01.01.2024	23.04.2024	Regione Puglia
Dirigenza PTA	01.03.2024	28.02.2025	Regione Puglia

PERSONALE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI

Sussistono, inoltre, n. 4 dipendenti in aspettativa senza assegni, come meglio specificati nella tabella seguente:

Profilo professionale	Istituto	Inizio	Scadenza	Risorse liberate alla scadenza
Area dei professionisti della salute e funzionari	Aspettativa	2020	2025	34.459 €
Area dei professionisti della salute e funzionari	Aspettativa	2023	2024	34.459 €
Area dei professionisti della salute e funzionari	Aspettativa	2024	2027	34.459 €
Area dei professionisti della salute e funzionari	Aspettativa	2024	2027	34.459 €

PERSONALE IN SOPRANNUMERO O ECCEDEENZA

Si dà atto, infine, che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o finanziarie ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs 165/2001.

6. FORMAZIONE DEL PERSONALE.

L’Agenzia programma le attività formative dei propri Dipendenti al fine di garantire lo sviluppo di competenze per l'accrescimento e l'aggiornamento professionale necessario al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi erogati. La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono un mezzo per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti e uno strumento strategico finalizzato al miglioramento continuo dei processi organizzativi e di lavoro dell’Ente. Gli obiettivi che il Programma formativo si prefigge di realizzare e che trovano attuazione nel Piano Triennale della Formazione del Personale di riferimento, sono: - aggiornare le competenze esistenti per lo sviluppo professionale dei dipendenti; - acquisire nuove competenze professionali per il miglioramento dei servizi resi dall’Amministrazione; - accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto; - mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell’Amministrazione (mantenere e ampliare le competenze necessarie), sia con la crescita culturale di ciascuno (allargare le conoscenze necessarie), condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione. La definizione del Piano Triennale della Formazione si fonda sulla disamina degli indirizzi contenuti nei documenti di programmazione strategica delle attività e degli obiettivi dell’Agenzia nonché sulla rilevazione dei fabbisogni formativi del personale. Il Piano viene dunque redatto sulla base delle esigenze formative avvertite dal personale e degli indirizzi della programmazione strategica delle attività e degli obiettivi dell’Agenzia. Destinatario della formazione è il personale compreso nelle aree funzionali e nell’area dirigenziale. Per il personale delle aree funzionali, la formazione è finalizzata alla somministrazione di conoscenze e di aggiornamenti volta allo sviluppo delle competenze professionali, con particolare riguardo a quelle di natura specialistica, il cui apprendimento richiede un’apposita formazione per consentirne una migliore applicazione nell’ambito del contesto lavorativo. Per il personale neo-assunto la formazione consta altresì di un percorso svolto direttamente nell’ambito del contesto lavorativo di prima assegnazione, anche mediante l’affiancamento di personale esperto. I percorsi formativi per il personale dirigenziale, oltre che allo sviluppo delle competenze tecniche, mirano anche all’ottimizzazione delle capacità di tipo organizzativo e gestionale. Il piano triennale della formazione del personale 2024-2026 individua le attività formative del triennio, compresa la formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente, garantendo a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative. Al tale proposito, su iniziativa del Responsabile per la Transizione al Digitale e del Servizio Formazione e Innovazione dei Saperi, l’Agenzia ha aderito a luglio 2022 al progetto formativo “Syllabus – Competenze digitali per la PA”, iniziativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica. A dicembre 2023 è stata superata la percentuale del 50% del personale che ha completato la formazione richiesta dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 avente ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, in base alla quale entro sei mesi dall’iscrizione, le Amministrazioni devono fornire attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025.