



GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO
DIPARTIMENTO PER LA SALUTE E IL WELFARE
SERVIZIO SISTEMA ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE DEL SSR – DPF004

ALLEGATO come parte integrante alla dell-
berazione n.26.... del 24 GEN. 2018

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Avv. Daniela Valenza)
BAINA L.

ALLEGATO I

Linee di indirizzo regionali in materia di risorse umane delle Aziende Unità Sanitarie Locali della Regione Abruzzo

Premessa.

Come è noto, il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, all'art. 6 comma 2, prevede che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi dei 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'art. 6-ter”*.

L'art. 22 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 precisa che le *“linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'art. 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*.



Nelle more dell'adozione delle suddette linee di indirizzo, le Aziende Unità Sanitarie Locali della Regione Abruzzo devono tener conto dei seguenti provvedimenti (decreti commissariali e deliberazioni di Giunta Regionale) nella predisposizione dei rispettivi piani triennali dei fabbisogni di personale:

- a) il **D.C.A. 10 giugno 2016 n. 55** recante "*Piano di Riqualificazione del Servizio Sanitario Regionale 2016-2018*", il quale ha chiarito che la dotazione organica delle singole Aziende UU.SS.LL. è individuata secondo le modalità previste dal D.C.A. 8 ottobre 2012 n. 49 e nel rispetto del tetto di spesa in tema di personale indicato dall'art. 2, commi 71 e 72, Legge n. 191/2009 (vale a dire, la spesa del 2004 diminuita dell'1,4%), la cui applicazione è stata estesa fino al 2020, in virtù di quanto stabilito all'art. 17, comma 3, D.L. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, così come successivamente integrato e modificato per effetto della Legge n. 190/2014;
- b) il **D.C.A. 21 luglio 2016 n. 79** recante il "*Riordino della rete ospedaliera della Regione Abruzzo*", che ha dato attuazione alle disposizioni contenute nel D.M. n. 70/2015;
- c) la **D.G.R. 26 luglio 2016 n. 505** recante "*Piano di riqualificazione del Sistema Sanitario Abruzzese 2016-2018 - (Decreto del commissario ad acta 55/2016 del 10.06.2016). Attivazione della procedura per l'uscita dal commissariamento (art. 2, comma 88, L 191/32009)*";
- d) la **D.G.R. 22 settembre 2016 n. 576** recante "*Integrazione D.G.R. 505 del 26 luglio 2016. Approvazione del documento "Piano di riqualificazione del Sistema Sanitario Abruzzese. Sostituzione del paragrafo: Ricercare efficienza per la sostenibilità del sistema"*, nella quale si dispone che la "*omissis ... alla luce di tali considerazioni, risulta coerente ipotizzare per il triennio 2016-2018 la sostituzione a regime ridotto (pari al 50%) del personale impiegato per l'erogazione delle prestazioni nell'attuale perimetro di attività (calcolato a partire dal 01.01.2016)*";
- e) la **D.G.R. 20 ottobre 2016 n. 644**, con la quale si è preso atto che la Regione Abruzzo è rientrata nell'esercizio delle funzioni precedentemente ricomprese nel mandato commissariale e, quindi, anche di quella inerente la **razionalizzazione e il contenimento della spesa del personale**, nel rispetto della cornice normativa vigente in materia sanitaria e in materia di Piani di rientro dai deficit sanitari, ferme restando le modalità di verifica e di affiancamento di cui alla lettera g) della Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 15 settembre 2016;
- f) la **D.G.R. 28 febbraio 2017 n. 78** recante "*Approvazione delle nuove linee guida per la reda-*

zione degli Atti Aziendali”;

g) la **D.G.R. 24 novembre 2017 n. 695** recante “*Indirizzi regionali per la redazione degli strumenti di programmazione della Aziende Sanitarie regionali per il triennio 2018 - 2020*”.

Tanto premesso, si ritiene necessario stabilire delle linee di indirizzo regionali, al fine di garantire una sostanziale omogeneità nell’applicazione delle disposizioni vigenti in materia di dinamiche del personale delle Aziende Unità Sanitarie Locali.

Il Piano annuale delle Assunzioni a tempo indeterminato.

Il Direttore Generale di ogni Azienda U.S.L., prima di predisporre il “**Piano annuale delle Assunzioni**” in coerenza con la programmazione triennale di cui sopra, deve porre in essere gli interventi previsti negli atti di programmazione e di indirizzo adottati dalla Regione Abruzzo, con particolare riferimento a quelli relativi al recupero di efficienza dei presidi ospedalieri e all’efficientamento del percorso di ricovero, al fine di garantire l’ottimale allocazione delle risorse umane disponibili. Tali interventi devono essere espressamente indicati in apposita relazione da trasmettere unitamente al Piano annuale delle Assunzioni.

Lo stesso Direttore Generale deve predisporre il Piano annuale delle assunzioni, previa accurata valutazione delle priorità assunzionali, sia con riferimento alle figure professionali che svolgono funzioni e compiti indispensabili per le esigenze aziendali sia con riferimento a quelle che dovessero essere individuate da atti regionali di programmazione e di indirizzo. Ovviamente, tali figure professionali dovranno trovare conferma nella rideterminazione delle dotazioni organiche aziendali all’esito dei processi di riorganizzazione in corso di definizione.

Ogni Azienda U.S.L. può assumere personale a tempo indeterminato:

a) nel limite del valore economico delle cessazioni dal servizio intervenute nell’anno precedente a quello di riferimento del Piano delle Assunzioni, secondo la percentuale indicata nei vigenti atti regionali di programmazione e di indirizzo. Tale percentuale deve intendersi riferita al valore economico delle cessazioni effettive dal servizio e non a quello delle mobilità in uscita, in quanto quest’ultime non implicano l’estinzione del rapporto di lavoro del dipendente, ma la continuazione di tale rapporto con la nuova amministrazione di appartenenza;

b) a condizione che siano rispettati gli inderogabili tetti di spesa in termini di conto economico programmatico indicati negli strumenti di programmazione vigenti per ogni anno di riferimento nonché le disposizioni contenute negli atti regionali di programmazione e di indirizzo. A



tal fine, nella relazione sopra indicata occorre dimostrare la compatibilità economico-finanziaria del Piano annuale delle Assunzioni con i suddetti tetti di spesa evidenziando, contestualmente, anche le dinamiche relative al personale a tempo determinato e con rapporto di lavoro flessibile.

Nel caso in cui il costo del personale di ciascuna Azienda risultasse inferiore al rispettivo tetto di spesa, quest'ultima potrà assumere personale a tempo indeterminato del ruolo sanitario (dirigenza e comparto), previa individuazione dei relativi profili professionali e discipline/qualifiche, che risulti necessario a dare attuazione agli atti di programmazione e di indirizzo adottati dalla Regione Abruzzo, a seguito di parere positivo del Nucleo Regionale per lo Sviluppo. In tal caso, ogni U.S.L. potrà assumere a tempo indeterminato anche personale del ruolo tecnico esclusivamente con riferimento al profilo professionale dell'Operatore Socio Sanitario che è, comunque, di supporto diretto nelle attività assistenziali del ruolo sanitario.

Il Direttore Generale di ogni Azienda U.S.L. predispone e approva con apposito atto deliberativo il "Piano annuale delle Assunzioni" entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento dello stesso Piano, provvedendo a trasmetterlo al Dipartimento per la Salute e il Welfare mediante posta elettronica certificata.

La Giunta Regionale, ferma restando l'autonomia organizzativa e gestionale delle Aziende UU.SS.LL., prende atto del "Piano annuale delle Assunzioni" e delle relative procedure di reclutamento previa verifica:

- dell'effettiva previsione e sussistenza, nell'ambito della dotazione organica aziendale, dei posti inerenti il profilo professionale e la disciplina/qualifica del personale da assumere, tenendo conto dei dati ultimi disponibili trasmessi dalle singole Aziende UU.SS.LL.;
- della coerenza tra il costo del "Piano annuale delle Assunzioni" e i valori emergenti dal Conto Economico trimestrale ultimo disponibile, ai fini del rispetto da parte di ogni Azienda del rispettivo inderogabile tetto di spesa fissato nel Conto Economico programmatico.

Al riguardo, si precisa che ogni Azienda U.S.L. non può avviare alcuna procedura di reclutamento senza la preventiva presa d'atto della Giunta Regionale.

L'Azienda U.S.L. deve:

- trasmettere il piano annuale delle assunzioni, indicando:
 - a) il numero delle unità di personale da assumere;
 - b) il profilo professionale e disciplina/qualifica;



- c) Il costo annuale complessivo (retribuzione comprensiva di 13[^], oneri riflessi ed irap);
- d) La procedura di reclutamento ordinario (procedura concorsuale) o speciale (stabilizzazione);
- trasmettere, unitamente al suddetto Piano annuale delle Assunzioni, la seguente documentazione:
 - a) l'elenco del personale cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento, indicandone il nominativo, profilo professionale e disciplina/qualifica nonché il relativo costo annuale complessivo (retribuzione comprensiva di 13[^], oneri riflessi e IRAP);
 - b) la scheda contenente i dati di seguito specificati:
 - il numero dei posti, previsti nella dotazione organica aziendale, inerenti il profilo professionale e la disciplina/qualifica del personale da assumere;
 - il numero dei posti coperti inerenti il profilo professionale e la disciplina/qualifica del suddetto personale;
 - il numero dei posti, inerenti il profilo professionale e la disciplina/qualifica del personale di cui sopra, da coprire a seguito di nullata già rilasciati (con indicazione degli estremi delle note regionali) per i quali risultano ancora in corso le relative procedure di assunzione;
 - il numero dei posti effettivamente vacanti inerenti il profilo professionale e la disciplina/qualifica del personale da assumere;
 - il numero delle unità di personale da assumere, precisando profilo professionale e disciplina/qualifica, con indicazione del relativo costo annuale complessivo (retribuzione comprensiva di 13[^], oneri riflessi e IRAP);
 - la procedura di reclutamento ordinario (procedura concorsuale) o speciale (stabilizzazione).



- c) la relazione sopra richiamata riguardante gli interventi finalizzati a garantire l'ottimale allocazione delle risorse umane disponibili.

In relazione a quest'ultimo punto, occorre precisare che nel "Piano annuale delle Assunzioni" devono essere indicate anche le assunzioni di personale finalizzate al superamento del precariato. Tali assunzioni devono essere preventivamente individuate in un apposito atto interno adottato da ciascuna Azienda nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia e dalle *"Linee guida per l'applicazione nella Regione Abruzzo della normativa per la disciplina delle procedure concorsuali riservate per l'assunzione di personale precario delle Aziende UU.SS.LL e attuative delle disposizioni in materia di stabilizzazione del personale del SSN di cui al D.L. 31 agosto 2013 n. 101, convertito nella L. n. 125/2013 (D.P.C.M. 6 marzo 2015), alla L. n.208/2015 e al D.Lgs. n.75/2017"* oggetto di apposita Deliberazione di Giunta Regionale.

Inoltre, ogni Azienda U.S.L. non può effettuare alcuna assunzione senza l'attestazione da parte del Direttore Generale nel provvedimento di assunzione del personale che:

- a) l'assunzione è prevista nel Piano annuale ed è operata nel rispetto dell'inderogabile tetto di spesa indicato negli indirizzi regionali di programmazione per ogni anno di riferimento;
- b) il posto da coprire riguarda figura professionale che svolge funzioni e compiti indispensabili per le esigenze aziendali o figura professionale individuata da atti regionali di programmazione e di indirizzo;
- c) il posto da coprire troverà conferma nella rideterminazione della dotazione organica aziendale all'esito dei processi di riorganizzazione in corso di definizione.

Il suddetto provvedimento di assunzione deve essere tempestivamente trasmesso al Dipartimento per la Salute e il Welfare mediante posta elettronica certificata.

L'indizione di nuovi concorsi per il reclutamento ordinario di personale è subordinata al rispetto delle disposizioni recate dagli artt. 30 e 34-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

Ogni Azienda U.S.L. deve indirizzare la richiesta di designazione del componente regionale nelle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici al Componente la Giunta Regionale delegato alla Programmazione Sanitaria e deve precisare nella stessa richiesta che la relativa procedura di reclutamento è prevista nel "Piano annuale delle Assunzioni", indicando gli estremi della deliberazione con la quale la Giunta Regionale ha preso atto di quest'ultimo.



Il Componente la Giunta Regionale delegato alla Programmazione Sanitaria si impegna a designare il componente richiesto entro trenta giorni decorrenti dall'acquisizione al protocollo regionale della richiesta formulata da ogni Azienda U.S.L..

L'utilizzo delle graduatorie vigenti.

Per quanto attiene l'utilizzo delle graduatorie vigenti, le Aziende UU.SS.LL. devono attenersi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia nonché ai prevalenti indirizzi giurisprudenziali.

Disposizioni transitorie.

Il Direttore Generale di ogni Azienda U.S.L. trasmette il **"Piano delle Assunzioni"** relativo all'anno 2018 entro 30 giorni dalla pubblicazione sul sito istituzionale della Regione Abruzzo delle presenti linee di indirizzo.

Gli obblighi dei Direttori Generali.

I Direttori Generali delle Aziende UU.SS.LL. della Regione Abruzzo devono rispettare quanto previsto nelle presenti linee di indirizzo, con l'avvertenza che il mancato rispetto di queste ultime avrà rilevanza, non solo ai fini della verifica del conseguimento degli obiettivi strumentali e finanziari in materia di contenimento della spesa per il personale, ma anche ai fini della valutazione degli stessi Direttori Generali.