

5 SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

5.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente Funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione

L'attuale Struttura Organizzativa è stata approvata con delibera della Giunta Regionale n. 113 del 14 febbraio 2022 parzialmente modificata con successiva delibera della Giunta Regionale n. 675 del 15 maggio 2023.

L'organizzazione dell'ARS si articola in direzioni e settori istituiti dalla Giunta regionale e che i relativi incarichi sono conferiti dalla stessa Giunta regionale a dirigenti di ruolo della Regione o del Servizio sanitario regionale. Le attività di competenza dell'ARS sono organizzate nel seguente modo:

Materie riservate al Direttore dell'ARS

Rapporti istituzionali con i soggetti esterni. Sviluppo e attuazione tecnica delle procedure di autorizzazione e accreditamento delle strutture pubbliche e private ospedaliere, residenziali sanitarie e socio-sanitarie, ambulatoriali e termali, quale supporto alla funzione di rilascio della concessione all'autorizzazione e/o accreditamento finale e agli accordi contrattuali.

Settore: Affari generali ARS

Supporto giuridico amministrativo alla Direzione dell'ARS nella predisposizione degli atti. Coordinamento, istruttoria e redazione di accordi quadro, protocolli d'intesa e convenzioni. Organizzazione e gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate alla stessa ARS. Protocollo, repertorio e conservazione atti e documenti. Supporto alla Direzione nelle attività di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Supporto alle attività di competenza del Responsabile per la Protezione dei Dati (DPO). Bilancio, contabilità, controllo di gestione, riconciliazione conto annuale, supporto alla contabilità finanziaria. Provveditorato, gare e contratti. Attività economale. Supporto alle strutture interessate per procedure di acquisto beni e servizi espletate direttamente. Gestione patrimonio. Individuazione delle azioni e delle iniziative a supporto della Centralità del cittadino, partecipazione e carta dei servizi. Sviluppo e attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione e programmazione attività atte a garantire la trasparenza e l'integrità. Adempimenti LEA e altri adempimenti nazionali e regionali nelle materie di competenza

Settore: Flussi informativi sanitari e monitoraggio SSR

Raccolta, verifica ed elaborazione flussi informativi. Gestione ed elaborazione contenuti ed indicatori dell'archivio regionale dei dati e delle informazioni di interesse sanitario a supporto della programmazione sanitaria regionale. Metodologie per le attività di analisi, valutazione e

monitoraggio dei bisogni, della domanda e dell'offerta delle prestazioni sanitarie e delle risorse correlate a supporto della programmazione sanitaria regionale nonché per la definizione dei costi standard. Monitoraggio dell'erogazione dei LEA. Coordinamento dei contenuti informativi relativi agli adempimenti ministeriali e regionali. Osservatorio epidemiologico regionale: raccolta e produzione di dati per le piattaforme di sorveglianza epidemiologica nazionale. Registri di patologie. Registro Tumori Regionale e Registro di Mortalità Attività di ricerca a supporto della programmazione socio-sanitaria regionale e nell'ambito di attività di collaborazione con Enti pubblici e privati Assistenza su applicativi e dispositivi informatici. Sicurezza dei sistemi informativi. Adempimenti LEA e altri adempimenti nazionali e regionali nelle materie di competenza.

Settore: Assistenza ospedaliera, emergenza-urgenza e ricerca

Definizione assetto organizzativo rete ospedaliera pubblica e privata accreditata; requisiti e standard di riferimento. Verifica offerta sanitaria ospedaliera regionale in termini di appropriatezza, performance, mobilità attiva e passiva. Liste di attesa ricoveri. Riabilitazione e lungodegenza post acuzie. Coordinamento Comitato di Verifica delle Prestazioni Sanitarie (CVPS) Verifica congruità reti di disciplina; Reti cliniche tempo-dipendenti e relativi PDTA Rete Trasfusionale Rete trapiantologica: procurement, impianto, biobanche Supporto ai contenuti per i flussi informativi ospedalieri ; Monitoraggio e analisi contenuti flussi informativi ospedalieri; Rete dell'emergenza-urgenza (Pronto Soccorso, Dipartimenti di Emergenza-Urgenza Accettazione di I e II livello); Adempimenti LEA e altri adempimenti nazionali e regionali nelle materie di competenza

Settore: Territorio ed integrazione socio sanitaria

Cure primarie e continuità assistenziale; Assistenza specialistica; Consultori familiari; Cure palliative e hospice; Malattie rare; Assistenza sanitaria e socio-sanitaria nelle strutture residenziali sanitarie e sociosanitarie per anziani e disabilità (psichiche, fisiche e plurisensoriali); Assistenza riabilitativa fisica intensiva ed estensiva; Assistenza sanitaria e socio-sanitaria per le dipendenze patologiche; Governo dell'erogazione delle prestazioni specialistiche ambulatoriali rispetto ai tempi di attesa; Percorso nascita; Governo clinico; Rischio sanitario e sicurezza del paziente; Salute degli immigrati; Coordinamento OTA; Organizzazione dei processi e dei percorsi di integrazione sociale e sanitaria; Monitoraggio e coordinamento delle attività di integrazione socio-sanitaria. Supporto alla programmazione integrata socio-sanitaria a livello aziendale e di distretto/ambito sociale; Definizione della quantificazione dell'offerta dei servizi residenziali e semiresidenziali sociali e sanitari; Osservatorio Regionale delle Politiche Sociali (ORPS). Adempimenti LEA e altri adempimenti nazionali e regionali nelle materie di competenza.

Settore: Assistenza farmaceutica, protesica, dispositivi medici

Assistenza farmaceutica territoriale ed ospedaliera; Farmacie; Farmacovigilanza e sperimentazione clinica dei farmaci; Assistenza integrativa regionale; Dispositivi medici; Assistenza Protesica; Prontuario terapeutico regionale; Monitoraggio spesa farmaceutica, dispositivi medici e protesica; Adempimenti LEA e altri adempimenti nazionali e regionali nelle materie di competenza.

Settore: Prevenzione e promozione della salute nei luoghi di vita e di lavoro

Igiene Pubblica e Sicurezza negli Ambienti di Vita; Tutela sanitaria della popolazione derivante da Rischi ambientali, compresa quella relativa alle Radiazioni ionizzanti e non ionizzanti ;Salute e Sicurezza nei Luoghi di lavoro e Prevenzione del Rischio Chimico; Malattie infettive, programmi vaccinali Promozione della Salute e Stili di vita sani; Medicina Legale e Polizia mortuaria Medicina dello Sport; Preparazione alla gestione Emergenze in sanità pubblica; Screening oncologici; Coordinamento del Piano Regionale della Prevenzione Adempimenti LEA e altri adempimenti nazionali e regionali nelle materie di competenza.

Settore: Prevenzione veterinaria e sicurezza alimentare

Sanità e benessere degli animali; Profilassi delle malattie infettive e diffuse delle popolazioni animali; Sorveglianza sanitaria degli allevamenti e dell'utilizzo del farmaco veterinario; Emergenze zoonositarie ed indennizzi agli allevatori; Animali esotici; Controlli sanitari relativi ai sottoprodotti di origine animale; Prevenzione del randagismo e norme in materia degli animali d'affezione; Anagrafi delle popolazioni animali e gestione del sistema informativo; Igiene e sicurezza degli alimenti; Procedure di riconoscimento delle industrie alimentari e mangimistiche; Emergenze in sanità pubblica veterinaria; Adempimenti LEA e altri adempimenti nazionali e regionali nelle materie di competenza.

Settore: HTA, tecnologie biomediche e sistemi informativi

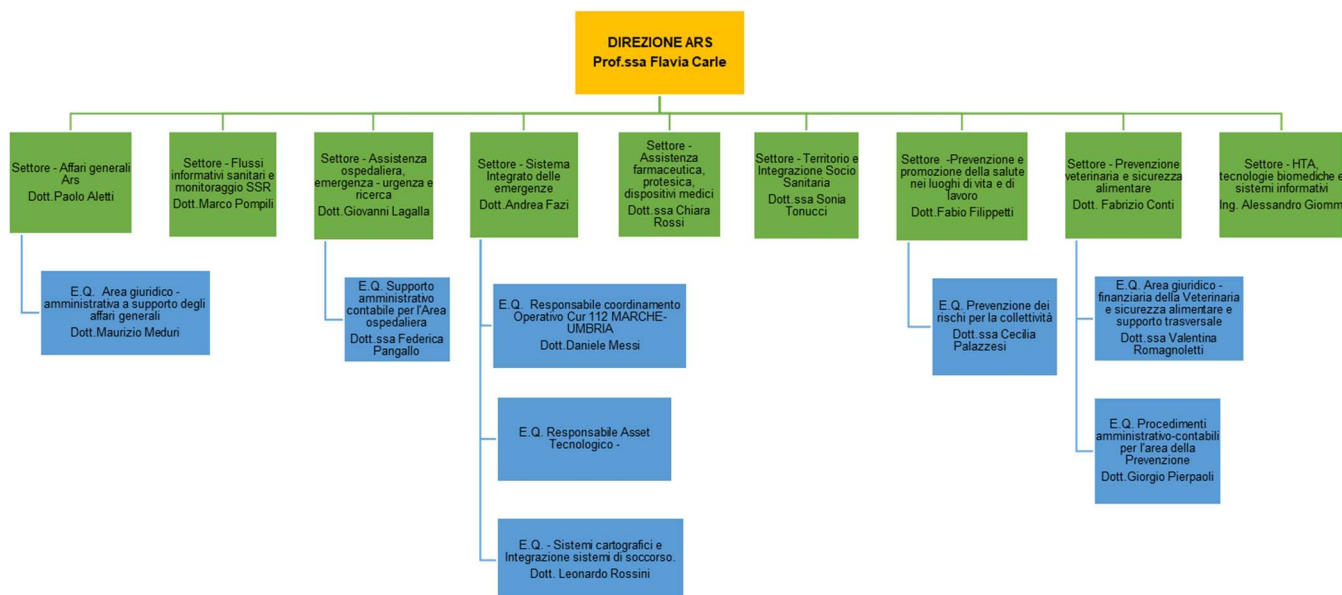
Supporto tecnico scientifico alle attività di analisi del patrimonio tecnologico installato tramite l'impiego di metodologie di HTA; Valutazioni sull'introduzione di tecnologie innovative e sull'obsolescenza di quelle in uso presso le strutture sanitarie. Coordinamento della rete regionale di HTA al fine della valutazione e definizione del fabbisogno tecnologico regionale. Redazione del piano pluriennale di rinnovamento delle tecnologie biomediche con particolare riferimento alle grandi tecnologie e a quelle innovative. Valutazione di progetti di investimento tecnologico sotto il profilo della congruità con la programmazione regionale, della conformità degli aspetti tecnico sanitari e di appropriatezza organizzativa a sostegno delle azioni di riordino del servizio sanitario regionale. Supporto alle attività di digitalizzazione in ambito sanitario mirate all'implementazione di tecnologie innovative nel campo dell'Information and Communication Technologies (ICT) con particolare riferimento allo sviluppo di servizi di telemedicina ed eHealth. Sistemi informativi sanitari. Supporto tecnico scientifico alla SUAM nella predisposizione dei capitolati tecnici per l'acquisizione, gestione e manutenzione dei dispositivi medici. Supporto tecnico-scientifico alle iniziative della Agenzia Regionale Sanitaria per la partecipazione a progetti europei o nella costruzione di forme di collaborazione con il mondo scientifico. Adempimenti LEA e altri adempimenti nazionali e regionali nelle materie di competenza.

Settore: Sistema integrato delle emergenze

Coordinamento e gestione della Centrale Unica di Risposta (CUR 112 NUE); Funzionalità delle elisuperfici destinate alla gestione delle emergenze sanitarie e di protezione civile in raccordo con le competenti strutture regionali; Attività di raccordo tra le Centrali operative sanitarie 118 e le strutture operative regionali di Protezione Civile; Attività di raccordo con il Servizio Protezione Civile per la gestione organizzativa ed operativa delle strutture sanitarie emergenziali e gli Organismi internazionali di Protezione civile; Acquisizione di beni e servizi

riferiti al funzionamento tecnologico della Centrale Unica di Risposta (CUR 112 NUE) e delle strutture operative di Protezione Civile; Funzionamento dei sistemi telematici e tecnologici afferenti alle reti trasmissive di emergenza sanitaria 118; Gestione delle attività riguardanti i settori informatici, tecnologici e trasmissivi interconnessi e condivisi tra le strutture di emergenza sanitaria 118 e di protezione civile; Accreditazioni centri di formazione e gestione delle attività connesse all'uso dei sistemi DAE (Defibrillatori semiautomatici); Sistema dei trasporti sanitari; Centrali Operative afferenti al numero unico europeo a valenza sociale e di continuità assistenziale 116117; Sistema di emergenza sanitaria territoriale (POTES); Attuazione della L.R. n.39/2020 sulla diffusione delle tecniche salvavita e disostruzione in età pediatrica e di rianimazione cardiopolmonare, nonché delle tecniche di primo soccorso. Adempimenti LEA e altri adempimenti nazionali e regionali nelle materie di competenza.

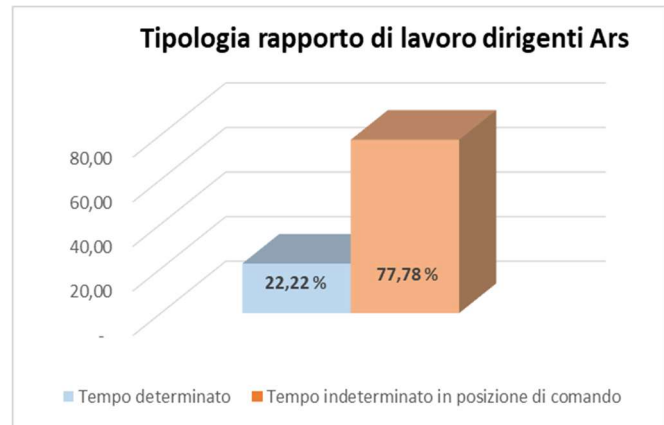
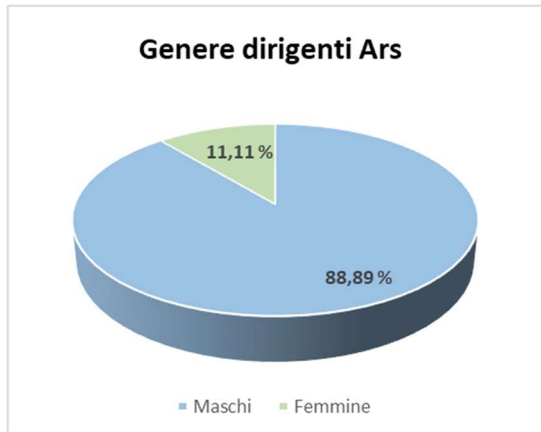
5.1.1 Organigramma dell'ente:



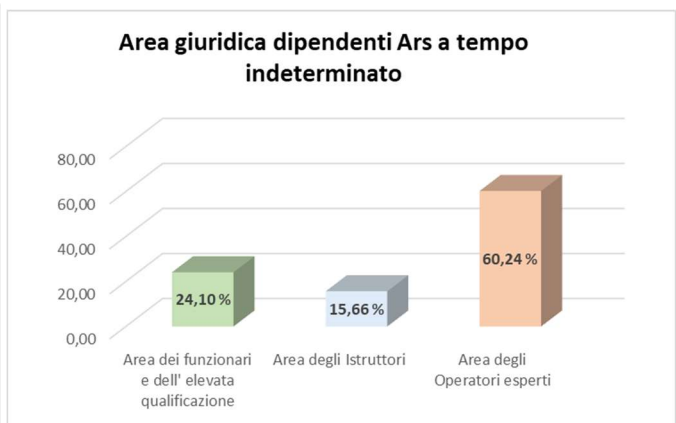
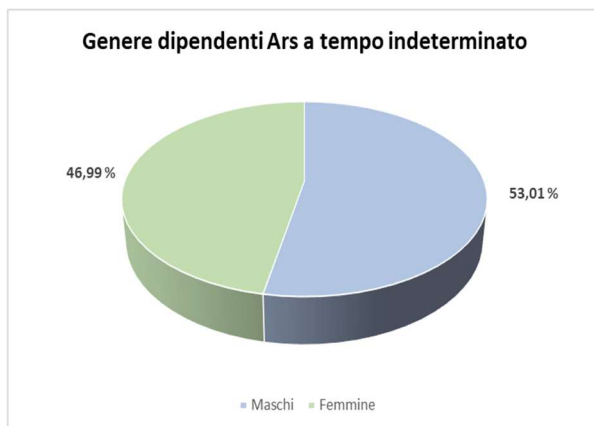
5.1.2 Capitale umano

L'ARS si avvale di personale proprio, al quale si applica il contratto del comparto Regioni ed Autonomie Locali. All'ARS può essere distaccato il personale del ruolo unico regionale. La Giunta regionale può autorizzare l'utilizzo, da parte dell'ARS, del personale dipendente a tempo indeterminato degli Enti del Servizio Sanitario Regionale per l'espletamento dei propri compiti istituzionali. Per lo svolgimento delle funzioni istituzionali attribuite dalla Giunta Regionale, l'Agenzia Regionale Sanitaria si avvale del seguente personale:

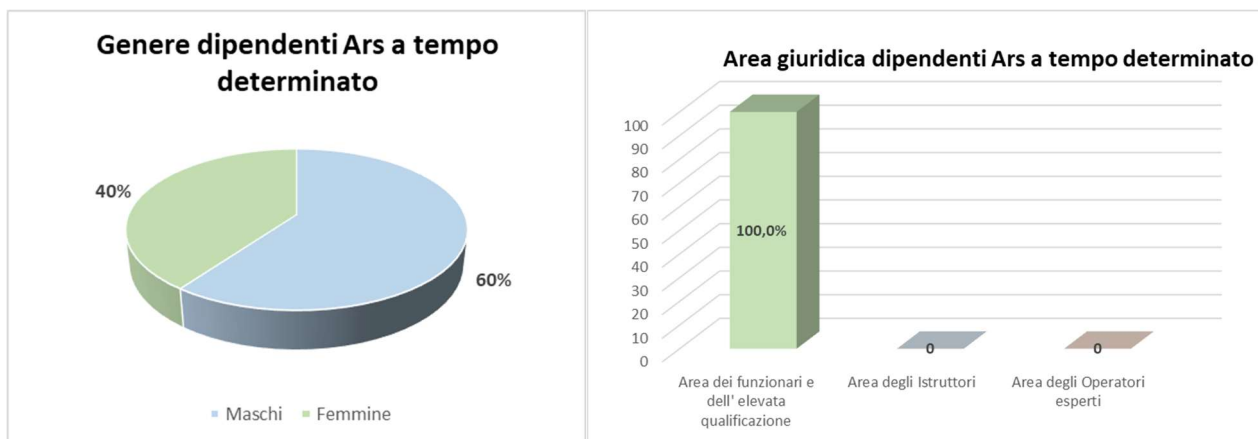
- Al 01/03/2025 n. 2 dirigenti a tempo determinato, 7 dirigenti a tempo indeterminato in posizione di comando da enti del SSR.



- Al 01.03.2025 n. 83 dipendenti a tempo indeterminato dell'ARS comprendenti n.20 dipendenti appartenenti all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, n. 13 all'Area degli istruttori e, infine, n. 50 dell'Area degli operatori esperti.

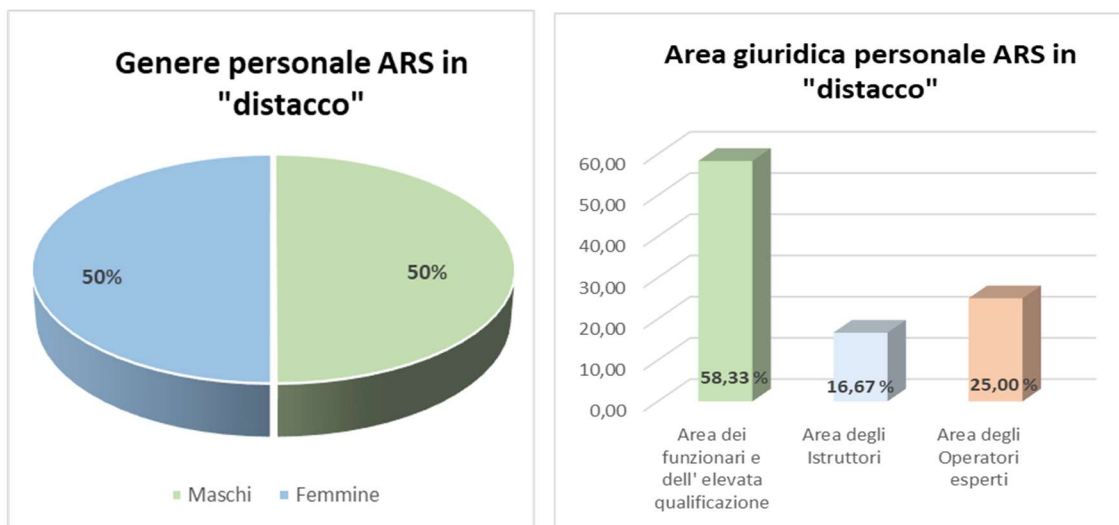


- Al 01/03/2025 n. 5 dipendenti a tempo determinato, delle quali n. 1 unità assegnata al Settore Assistenza farmaceutica, protesica, dispositivi medici e n. 4 unità assegnata al Settore Flussi informativi sanitari e monitoraggio SSR;

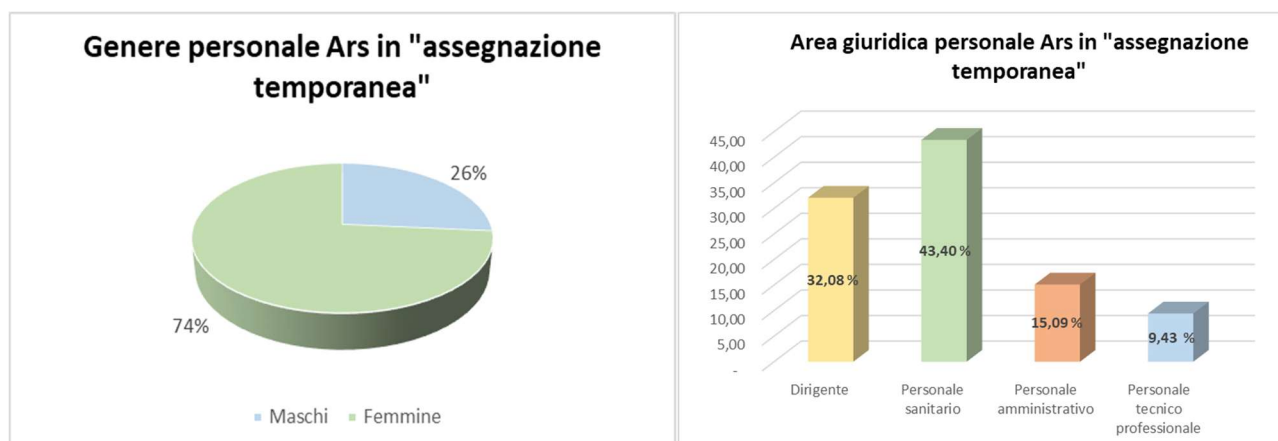


All'attività dell'ARS contribuiscono:

- Al 01/03/2025 n.12 unità di personale dipendente a tempo indeterminato in distacco dalla Giunta Regionale delle quali n.3 unità appartenenti all'Area degli Operatori Esperti, n.2 unità all'Area degli istruttori ed infine n.7 unità all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.



- Al 01.03.2025 n. 53 figure professionali in assegnazione temporanea (a tempo pieno o parziale) dal SSR (n.17 dirigenti, n. 23 personale sanitario, n.8 personale amministrativo, n. 5 personale tecnico professionale).



5.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La presente sezione è redatta ai sensi dell'art. 14, c. 1, della L. 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art.263, c. 4-bis, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, tenuto conto delle Linee Guida emanate in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 17 dicembre 2022, nonché in coerenza con i CCNL vigenti. L'Agenzia ha definito, nel corso dell'anno 2021, l'elenco delle attività (vedi allegato n.4) che possono essere svolte in modalità di lavoro agile nelle diverse funzioni, servizi e uffici, anche tenendo conto del grado di digitalizzazione delle procedure in corso nei vari settori e processi ed evidenziando le eventuali criticità incontrate e le possibili soluzioni. Tale mappatura ha consentito a livello operativo l'avvio del lavoro agile ordinario. Nel corso del 2025 l'elenco delle attività e procedimenti amministrativi dei Settori, verrà aggiornato e implementato attraverso un'azione di coordinamento in merito ai criteri, il cui esito finale verrà formalizzato con apposita nota interna del Direttore. La nuova modalità operativa di lavoro "agile", resasi necessaria dalla emergenza sanitaria da Covid-19, ha inaugurato un patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore, che si basa su nuovi principi di:

- 1) flessibilità dei modelli organizzativi;
- 2) autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- 3) responsabilizzazione sui risultati;
- 4) benessere organizzativo del lavoratore;
- 5) di lavorare in team e in maniera più inter-funzionale
- 6) utilità per l'amministrazione;
- 7) utilizzo delle tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- 8) sviluppo della cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;

9) organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio.

L'obiettivo che l'Agenzia Regionale Sanitaria intende perseguire, mantenendo nel corso del 2025 la modalità lavorativa agile, seppur rispettando il vigente vincolo della prevalenza del lavoro in presenza, è quello di proseguire nella logica di "change management", ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie. Il lavoro agile vuole essere infatti anche una leva di cambiamento per le PA e i suoi lavoratori, consentendo di andare oltre l'adempimento e di promuovere la collaborazione, la programmazione, la gestione e i risultati, puntando sulla valorizzazione delle persone e sulla fiducia tra lavoratori e amministrazione. Il lavoro agile impatta poi anche sui temi della sostenibilità, consentendo risparmi nei consumi elettrici all'interno degli uffici e una riduzione nelle emissioni inquinanti, grazie alla diminuzione del traffico legato agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro. L'Agenzia Regionale Sanitaria ha recepito, in qualità di ente strumentale, il regolamento sul lavoro agile approvato dalla Giunta Regionale con delibera n. 344 del 13 marzo 2023.

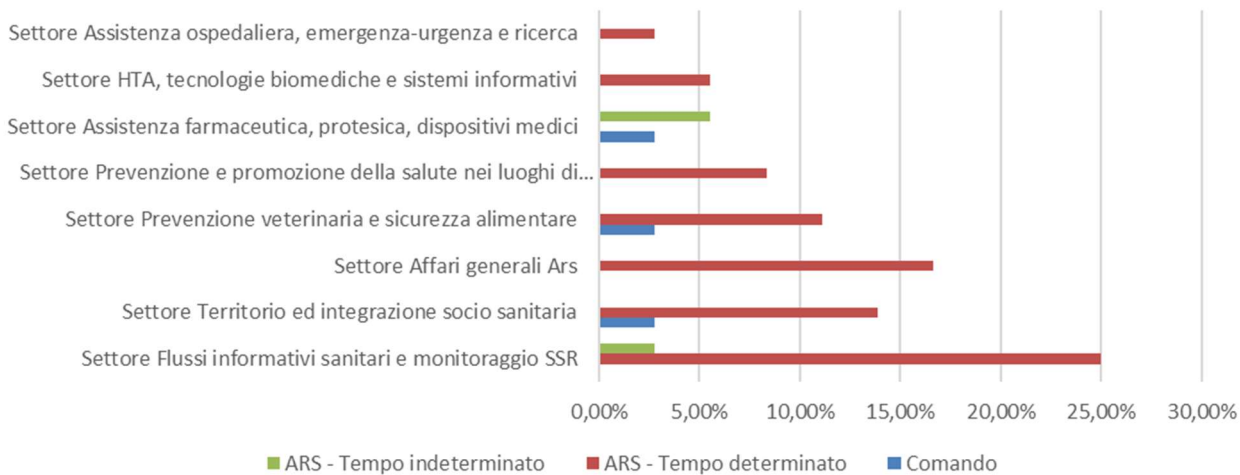
5.2.1 Il livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile nell'Agenzia Regionale Sanitaria.

Per la realizzazione dello Smart Working del 2024 l'ARS si è avvalsa dei sistemi e del supporto offerto dai Servizi della Regione, oltre che della propria strumentazione disponibile, operando nel modo seguente. Tutti coloro che hanno lavorato in Smart Working erano dotati di dispositivi e traffico dati personali secondo le specifiche caratteristiche indicate nella DGR 309/2020. A chi l'ha richiesto, è stata fornita dal Servizio competente della Regione la connessione con sistema VPN Presenza basato su Cisco ASA e client Cisco Any Connect. Attraverso l'intranet regionale, a disposizione anche dell'ARS, è stato possibile accedere ad una sezione dedicata al "Lavoro agile". Inoltre, attraverso la rete regionale, è stato possibile gestire documenti e dati, nonché modalità di comunicazione in chat e videoconferenza. I servizi applicativi messi a disposizione dalla Regione Marche sono tutti consultabili da remoto, come anche le banche dati disponibili. Tutto il personale con autorizzazione alla firma utilizza la firma digitale. Vengono di seguito forniti, attraverso dei grafici, i dati relativi allo stato di attuazione dello Smart Working dell'Agenzia Regionale Sanitaria per l'anno 2024, in particolare:

✓ Personale dipendente Ars in smart working per settore e tipologia contrattuale

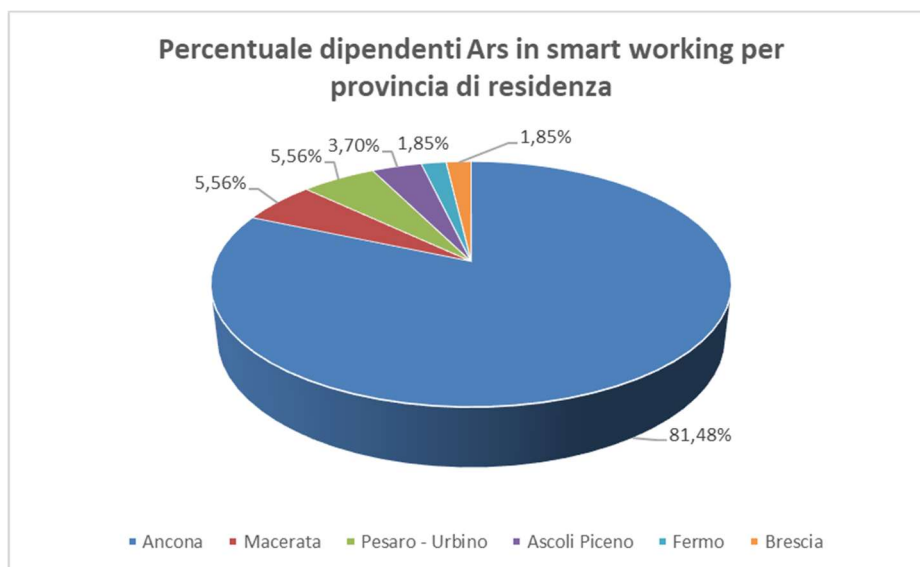
Settore	ARS - Tempo indeterminato	Comando	ARS - Tempo determinato	Totale complessivo
Settore Flussi informativi sanitari e monitoraggio SSR	2,78%	0,00%	25,00%	27,78%
Settore Territorio ed integrazione socio sanitaria	0,00%	2,78%	13,89%	16,67%
Settore Affari generali Ars	0,00%	0,00%	16,67%	16,67%
Settore Prevenzione veterinaria e sicurezza alimentare	0,00%	2,78%	11,11%	13,89%
Settore Prevenzione e promozione della salute nei luoghi di vita e di lavoro	0,00%	0,00%	8,33%	8,33%
Settore Assistenza farmaceutica, protesica, dispositivi medici	5,56%	2,78%	0,00%	8,33%
Settore HTA, tecnologie biomediche e sistemi informativi	0,00%	0,00%	5,56%	5,56%
Settore Assistenza ospedaliera, emergenza-urgenza e ricerca	0,00%	0,00%	2,78%	2,78%
Totale complessivo	8,33%	8,33%	83,33%	100,00%

Percentuale personale dipendente Ars in smart working per settore e tipologia contrattuale



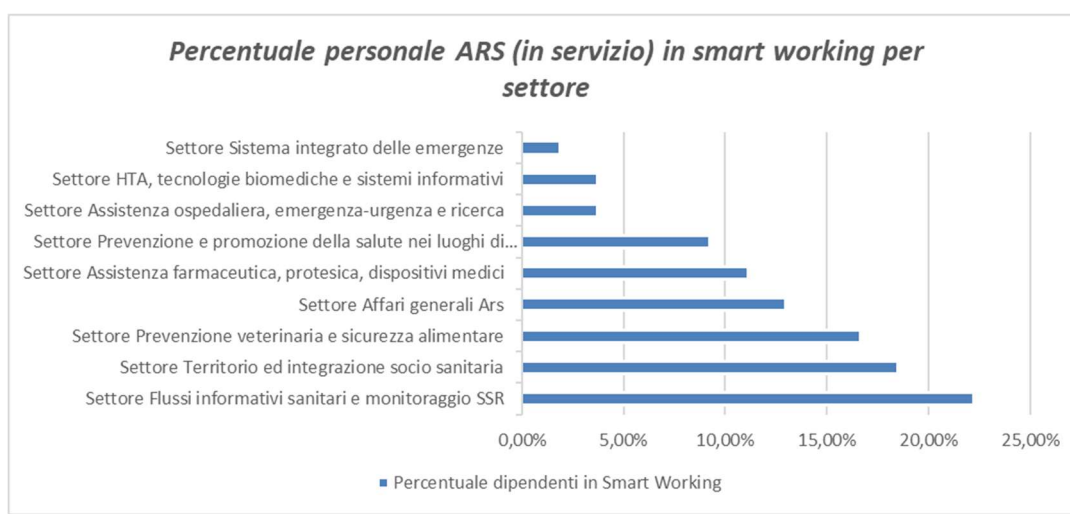
✓ **Percentuale dipendenti Ars in smart working per provincia di residenza**

Provincia	Percentuale dipendenti
Ancona	81,48%
Macerata	5,56%
Pesaro - Urbino	5,56%
Ascoli Piceno	3,70%
Fermo	1,85%
Brescia	1,85%
Totale complessivo	100,00%



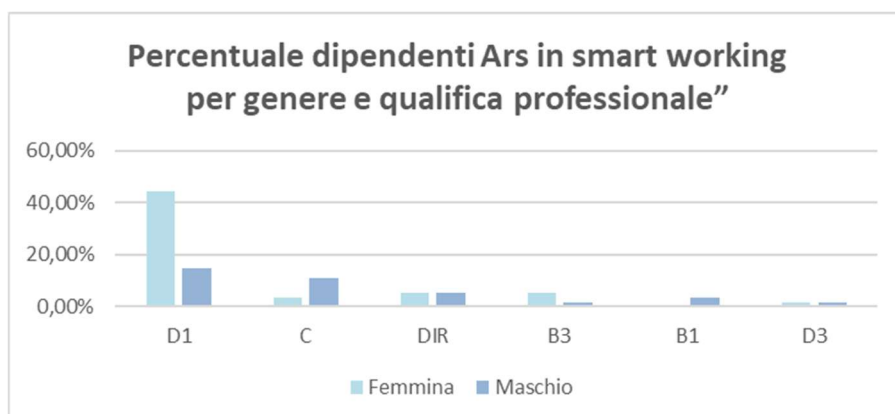
✓ **Personale ARS (in servizio) in smart working per settore**

ARS - Settore	Percentuale dipendenti in Smart Working
Settore Flussi informativi sanitari e monitoraggio SSR	22,22%
Settore Territorio ed integrazione socio sanitaria	18,52%
Settore Prevenzione veterinaria e sicurezza alimentare	16,67%
Settore Affari generali Ars	12,96%
Settore Assistenza farmaceutica, protesica, dispositivi medici	11,11%
Settore Prevenzione e promozione della salute nei luoghi di vita e di lavoro	9,26%
Settore Assistenza ospedaliera, emergenza-urgenza e ricerca	3,70%
Settore HTA, tecnologie biomediche e sistemi informativi	3,70%
Settore Sistema integrato delle emergenze	1,85%
Totale complessivo	100,00%



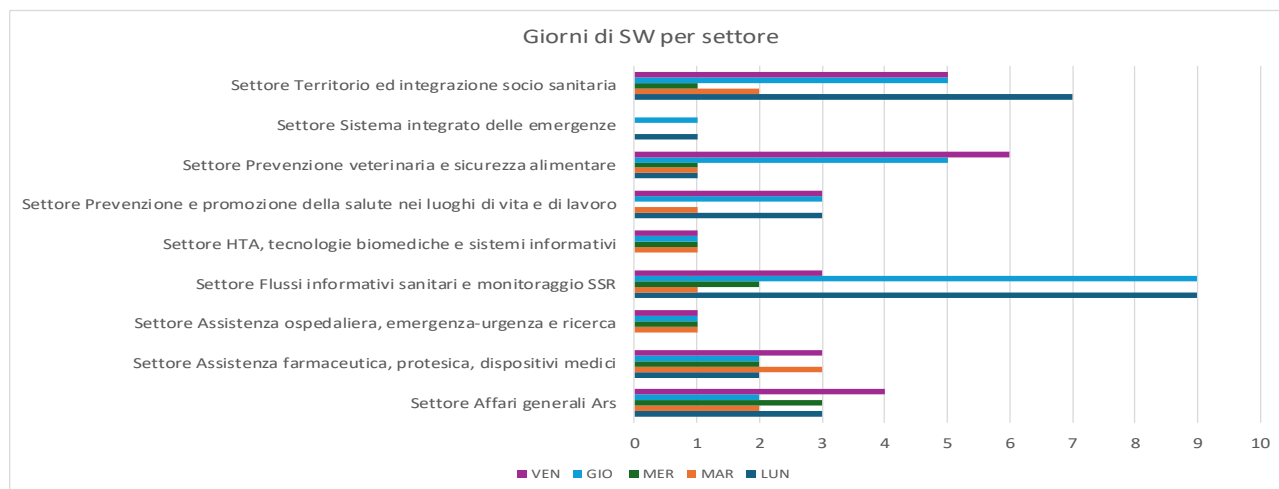
✓ Percentuale dipendente Ars in smart working suddivisi per genere e qualifica professionale

Qualifica dipendente	Femmina	Maschio	Totale complessivo
D1	44,44%	14,81%	59,26%
C	3,70%	11,11%	14,81%
DIR	5,56%	5,56%	11,11%
B3	5,56%	1,85%	7,41%
B1	0,00%	3,70%	3,70%
D3	1,85%	1,85%	3,70%
Totale complessivo	61,11%	38,89%	100,00%



✓ Giorni di smart working per settore di attività

ARS - Settore	LUN	MAR	MER	GIO	VEN
Settore Affari generali Ars	3	2	3	2	4
Settore Assistenza farmaceutica, protesica, dispositivi medici	2	3	2	2	3
Settore Assistenza ospedaliera, emergenza-urgenza e ricerca	0	1	1	1	1
Settore Flussi informativi sanitari e monitoraggio SSR	9	1	2	9	3
Settore HTA, tecnologie biomediche e sistemi informativi	0	1	1	1	1
Settore Prevenzione e promozione della salute nei luoghi di vita e di lavoro	3	1	0	3	3
Settore Prevenzione veterinaria e sicurezza alimentare	1	1	1	5	6
Settore Sistema integrato delle emergenze	1	0	0	1	0
Settore Territorio ed integrazione socio sanitaria	7	2	1	5	5
Totale complessivo	26	12	11	29	26



Al fine di migliorare lo svolgimento delle attività, sia in presenza che a distanza, l'ARS prevede a tendere una progressiva sostituzione delle dotazioni informatiche fisse con strumentazione portatile. Inoltre, la fornitura di dotazione di specifica strumentazione informatica dell'ente (pc e smartphone) ad una percentuale di dipendenti, potrà essere definita in relazione alla mappatura delle attività. Analogamente, la percentuale di incremento dei processi e dei servizi digitalizzati sarà definita in relazione ai dati che emergeranno dalla mappatura delle attività.

5.2.2 Altre forme di lavoro a distanza

la Legge n. 191/1998 è stato approvato il D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 recante il Regolamento di disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, il quale definisce come telelavoro

(art. 2, lett. b) *“la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche (...) in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l’Amministrazione cui la prestazione stessa inerisce”*. Con Decreto del Direttore dell’Agenzia Regionale Sanitaria n.87 del 14 dicembre 2022 è stato approvato il regolamento in materia di telelavoro (o lavoro da remoto) dell’Agenzia Regionale Sanitaria. Al 31 dicembre 2022 è stato autorizzato un accordo di telelavoro nei confronti di una dipendente. È in corso di approvazione il nuovo regolamento sul lavoro da remoto adeguato alle disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019 - 2021, il quale, al titolo VI, ha introdotto la disciplina del lavoro a distanza e, specificamente al capo II, articoli 68 - 70, la modalità di lavoro detta “da remoto”.

5.2.3 Promozione delle pari opportunità e azioni per la parità di genere

Nel corso del 2024, l’Agenzia regionale sanitaria, in conformità alla Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, ha implementato le attività previste con particolare riferimento al punto 3.5 “Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

Tale Direttiva, in particolare, prevede che Le Amministrazioni pubbliche, per diffondere e agevolare l’innovazione e il cambiamento culturale, promuovano percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione nella consapevolezza che la formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano una leva essenziale per l’affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell’ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza. A tale scopo le amministrazioni pubbliche, sono chiamate a:

- ✓ garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- ✓ curare che la formazione e l’aggiornamento del personale contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001) e collegandoli, ove possibile, all’adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008).
- ✓ avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle

tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

- ✓ utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori.
- ✓ prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati utilizzando anche gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica.

Inoltre, secondo quanto previsto dal documento progettuale predisposto dall' ARS nel dicembre 2023, e ai due ambiti di intervento previsti "Performance organizzativa" e "Comunicazione e formazione", nel corso del 2024, con riferimento all' ambito della "Comunicazione e formazione", si è proceduto alla realizzazione, all'interno del sito istituzionale dell'ARS, nella sezione Amministrazione trasparente di una pagina dedicata denominata "Azioni per la parità di genere" consultabile al link: <https://www.regione.marche.it/ars/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/Azioni-per-la-parit%C3%A0-di-genere> strutturata per "Iniziativa ed eventi" dove vengono riportati gli incontri divulgativi e formativi dedicati alla donna e "Documenti" dove viene pubblicata la più recente normativa nazionale ed europea, nonché gli atti programmatici predisposti da ARS afferenti la parità di genere.

Per quanto attiene, l'ambito di intervento "Performance organizzativa" e alla realizzazione di una ricognizione interna rivolta al personale ARS ai fini della raccolta delle disponibilità per la valutazione della costituzione del CUG, si è ritenuto utile, a tal proposito, avvalersi dello strumento del questionario/sondaggio esteso a tutto il personale in servizio presso ARS (n. 142 dipendenti - personale ARS, personale in distacco e in assegnazione temporanea) registrando n. 103 adesioni pari al 72,50 % del totale dei dipendenti fornendo, pertanto un campione rappresentativo per una successiva analisi e valutazione delle azioni di contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo. Inoltre, al fine di registrare la massima diffusione del questionario (ricognizione interna) sono stati utilizzati i seguenti canali comunicativi:

- Trasmissione mail a tutto il personale in servizio (attraverso il modulo Google form) a cura del Settore Affari Generali, inviata in occasione della "Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne";

- Pubblicazione del questionario nel sito istituzionale ARS, sezione amministrazione trasparente nella pagina dedicata e consultabile al link : <https://www.regione.marche.it/ars/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/Azioni-per-la-parit%C3%A0-di-genere#Iniziativa-ed-Eventi>;

- Il questionario, articolato in n. 10 domande, si è rivelato un efficace strumento conoscitivo sia del livello di conoscenza degli strumenti di contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza di genere nella PA, consentendo una contestuale verifica del grado di interesse e di disponibilità da parte del personale a ricevere informazioni relative alle future iniziative in tema di parità di genere e, pertanto, finalizzate all'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) all'interno dell'ARS. I risultati del questionario pubblicati nel sito istituzionale ARS e consultabili al seguente link: <https://www.regione.marche.it/ars/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/Azioni-per-la-parit%C3%A0-di-genere#Iniziativa-ed-Eventi>;

I risultati del questionario hanno messo in evidenza una non ancora sufficiente conoscenza del ruolo svolto dal CUG e in generale degli strumenti di garanzia per contrastare ogni forma

di discriminazione e violenza di genere all'interno della Pubblica Amministrazione. Il risultato del sondaggio interno sopra descritto ci restituisce, pertanto, un quadro generale che conferma la necessità di proseguire e rafforzare l'azione di sensibilizzazione già avviata insistendo sugli aspetti legati alla formazione al fine di accrescere la consapevolezza e la disponibilità del personale a farsi parte attiva del percorso di costituzione del CUG, fissando tra gli obiettivi di settore un obiettivo fondato proprio sulla promozione della cultura della parità di genere e del rispetto della persona contro ogni forma di discriminazione attraverso programmi formativi specifici. L'obiettivo si propone di agire sulla leva della formazione, sottoponendo a tutto il personale ARS uno specifico programma formativo obbligatorio al fine di accrescere la cultura del rispetto e la valorizzazione della diversità di genere, di ruolo e di professione in ambito lavorativo, in linea con le indicazioni della Direttiva del Ministero PA del 23/11/2023 punto 4. *“Formazione per rimuovere le discriminazioni contrastare la violenza sulle donne”*.

5.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

5.3.1 Premesse

L'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nelle modifiche introdotte dal D.lgs. n. 75/2017, dispone che 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 (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter (D.M. 8 maggio 2018 e D.M. 22 luglio 2022). Il PTFP è quindi lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento delle strutture e dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. L'articolo 4 della legge regionale 17 luglio 1996, n. 26 (Riordino del servizio sanitario regionale) qualifica l'Agenzia regionale sanitaria (ARS) come strumento operativo per la gestione delle funzioni delle strutture della Giunta regionale competenti in materia di sanità e di politiche sociali e per il raccordo con gli enti del servizio sanitario regionale, con particolare riferimento alle materie dell'assistenza sanitaria territoriale, dell'assistenza ospedaliera, dell'assistenza farmaceutica, della prevenzione e promozione della salute nei luoghi di vita e di lavoro, dell'integrazione socio sanitaria e della sanità veterinaria. L'Agenzia è compresa nel novero degli enti pubblici dipendenti di Regione Marche sulla base della L.R. 18 maggio 2004, n. 13 ad oggetto “Norme concernenti le agenzie, gli enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale”. Per effetto di tale qualificazione, in materia di assunzioni e rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, ARS è ente sottoposto sia alla normativa nazionale di riferimento (art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i), sia alle norme fissate dalla Regione Marche per quanto riguarda l'accesso all'impiego e le modalità di svolgimento delle procedure selettive nonché delle altre forme di assunzione di personale. Il quadro normativo vigente in materia di politiche assunzionali conferma, per gli enti dipendenti come ARS, la centralità del PTFP, previsto dagli artt. 6 e 6-ter del d.lgs. n. 165/2001 e declinato, nei contenuti, dalle Linee di indirizzo approvate con D.M. 8 maggio 2018, quale strumento di pianificazione che vincola le amministrazioni al rispetto degli equilibri di finanza pubblica e all'efficientamento della gestione organizzativa e

di acquisizione delle risorse umane.

Tale documento, redatto annualmente - in prospettiva triennale - deve espressamente indicare gli elementi richiesti dal comma 2 e dal comma 3 dell'art. 6 cit., ovvero "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*" e "*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*". La dotazione organica, in particolare, indica la "*spesa potenziale massima*" sostenibile dall'ente per la spesa di personale, esprimendo al contempo i costi correlati al personale in servizio e quelli derivanti dalle assunzioni programmate. Per tale ragione, la stessa va espressa, nel piano, in termini finanziari, fermo restando che "la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente" (comma 3, art. 6 cit.). Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa come sezione del nuovo strumento di programmazione previsto. Al comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, viene stabilito che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: "*compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b)(piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali*". L'impianto delle funzioni attribuite all'Agenzia Regionale Sanitaria dall'articolo 4 della legge regionale 17 luglio 1996, n. 26 e regolamentate con le successive delibere regionali per quanto riguarda l'assetto organizzativo è stato ampliato includendo nuove e ulteriori funzioni. Di fatti lo stesso l'articolo 4 della legge regionale 17 luglio 1996, n. 26, così modificato dall'art.16 della legge Regionale 30 dicembre 2022 n.31, prevede che "*1.1. La Centrale Unica di risposta (CUR) per la gestione del Numero di emergenza unico europeo 112 (NUE 112), ai sensi della normativa europea e statale vigente, è istituita presso l'ARS. 1.2. La gestione del Servizio NUE 112, nel rispetto delle disposizioni di cui al combinato disposto dell'articolo 14 del decreto-legge 20 febbraio 2017, n. 14 (Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città), convertito, con modificazioni, dalla legge 18 aprile 2017, n. 48 e dell'articolo 3 della legge regionale 31 luglio 2018, n. 31 (Disposizioni urgenti di modifica delle leggi regionali 17 luglio 1996, n. 26 "Riordino del servizio sanitario regionale" e 20 giugno 2003, n. 13 "Riorganizzazione del Servizio Sanitario Regionale") è garantita dal personale proprio dell'ARS.*" Inoltre, con l'articolo 43, comma 1, della legge regionale 8 agosto 2022 n. 19, "sono attribuite all'Agenzia regionale sanitaria (ARS) di cui alla L.r. 26/1996 le seguenti funzioni:

- a. coordinamento della programmazione degli acquisti centralizzati di beni, servizi e lavori pubblici degli enti del servizio sanitario regionale e supporto tecnico e operativo alla Stazione unica appaltante (SUAM) di cui alla legge regionale 14 maggio 2012, n.

- 12 (Istituzione della Stazione Unica Appaltante della Regione Marche (SUAM) secondo quanto previsto dall'articolo 44;
- b. supporto agli enti del servizio sanitario regionale nella definizione del fabbisogno di personale;
 - c. supporto in relazione all'eventuale coordinamento di procedure concorsuali aggregate per il reclutamento del personale degli enti del servizio sanitario regionale, secondo quanto stabilito ai sensi della lettera c) del comma 4 dell'articolo 20 di questa legge;
 - d. raccolta, verifica, elaborazione dei flussi informativi e gestione dell'archivio regionale dei dati e delle informazioni di interesse sanitario, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali;
 - e. analisi, valutazione e monitoraggio dei fabbisogni, della domanda e dell'offerta delle prestazioni sanitarie e delle risorse correlate, anche ai fini della definizione di costi standard;
 - f. monitoraggio dei livelli essenziali di assistenza (LEA) e dei contenuti informativi relativi agli adempimenti ministeriali e regionali;
 - g. indirizzo per la programmazione e l'organizzazione dei trasporti sanitari e del sistema di emergenza e urgenza;
 - h. indirizzo e coordinamento dei percorsi assistenziali ospedale-territorio, per la gestione del rischio clinico e la valutazione della qualità con attività di audit e misurazione degli esiti;
 - i. indirizzo e governo delle reti cliniche;
 - j. indirizzo, coordinamento e controllo dello sviluppo dei sistemi informativi e tecnologici del servizio sanitario regionale;
 - k. valutazione delle tecnologie biomediche e coordinamento delle funzioni di Health Technology Assessment (HTA);
 - l. promozione della ricerca, dello sviluppo, dell'innovazione in materia sanitaria e di integrazione socio- sanitaria;
 - m. monitoraggio dell'attività degli Uffici relazioni con il pubblico (URP) degli enti del servizio sanitario regionale e degli strumenti di partecipazione dei cittadini e degli utenti.

A fronte delle sopra citate disposizioni normative, con delibera della Giunta Regionale n.172 del 20 febbraio 2023, sono state approvate le linee di indirizzo per la definizione della dotazione organica dell'Agenzia Regionale Sanitaria delle Marche e individuazione dei correlati limiti di spesa in materia di personale. All'interno delle stesse linee guida, in materia di spesa del personale, viene stabilito che il costo complessivo generato dalla copertura, a regime, di tutti i posti previsti nella dotazione organica di primo impianto, applicando i principi generali operanti in materia per le pubbliche amministrazioni, rappresenta per l'Agenzia il limite di spesa massimo per il personale. L'ARS potrà assumere anche personale con rapporto di lavoro flessibile (tempo determinato e somministrazione) nel rispetto del limite massimo del 20% della spesa complessiva della dotazione organica di primo impianto, ai sensi del D.L. n. 81/2015 e lo stesso potrà essere finanziato con le risorse del bilancio dell'ARS. Nel merito rileva anche quanto previsto dall'art.19 comma 1 bis della LEGGE REGIONALE 22 novembre 2010, n. 17, laddove si stabilisce che l'ARS può ricorrere all'utilizzo di contratti di lavoro flessibili di personale per lo svolgimento delle attività relative progetti o a programmi finanziati dallo Stato o dall'Unione europea. In tal caso le relative spese non sono computabili ai fini della determinazione del costo del personale della medesima Agenzia. Con delibera n. 201 del 20 febbraio 2023 è stata approvata la dotazione

organica di primo impianto stralcio dell'Agenzia regionale sanitaria, con correlata programmazione parziale del fabbisogno per l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 4, commi 1.1 e 1.2, della L.R 26/1996, come modificati dall'art. 16 della L.R 31/2022. Revoca parziale della DGR n. 328/2020. Le assunzioni previste per l'operatività della CUR NUE 11, afferente al Settore Sistema Integrato delle Emergenze troveranno completamento nell'anno in corso. Ai fini dell'applicazione della limitazione di spesa per il personale, ai sensi della Legge regionale 22 novembre 2010, n. 17, articolo 20 comma 6 viene individuato, come base di calcolo, il costo del personale così come individuato dalla dotazione organica provvisoria approvata con delibera di Giunta Regionale n.202, quantificata in € 6.438.197,03. Pertanto, applicando le limitazioni di spesa previste per gli enti del servizio sanitario regionale pari al 1,4%, il nuovo limite regionale di spesa del personale per l'Agenzia Regionale viene rideterminato in € 6.348.062,18, come segue:

limite spesa regionale	percentuale abbattimento	quota abbattimento	limite spesa reale
6.438.197,03	1,40%	90.134,76 €	6.348.062,27 €

5.3.2 Consistenza del personale ARS al 01.03.2025

La consistenza del personale al 01/03/2025 dell'Agenzia, con evidenziate i posti vacanti rispetto alla dotazione organica provvisoria, è la seguente:

Qualifica ed Area Contrattuale	Posti coperti a valere con risorse proprie	Posti coperti a valere con risorse etero finanziate	Dotazione organica attuale posti coperti	Dotazione Organica provvisoria DGR n.201/2023	Posti Vacanti
Dirigenti	9	1	10	13	3
Funzionari ed EQ	18	4	22	33	11
Istruttori	13	1	14	18	4
Operatori Esperti	0	50	50	52	2
TOTALE	40	56	96	116	20

5.3.3 Capacità assunzionale

L'art. 6 del D.lgs. 165/01 fa inoltre riferimento al rispetto delle "facoltà assunzionali previste a legislazione vigente". A tal fine si richiamano le seguenti disposizioni nazionali, relative al cosiddetto "Turn over":

- ✓ l'articolo 3, comma 5, terzo periodo, del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014

che prevede la facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, a decorrere dall'anno 2019, nella misura del 100 % della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;

- ✓ l'articolo 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 s.m.i (come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019) che recita: *“A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”*;
- ✓ Legge 30 dicembre 2024, n. 207 *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”* – Disposizioni in materia di mobilità. Fermo restando il turn over al 100% delle cessazioni dell'anno precedente (non oggetto di deroga per gli Enti locali e assimilati), la finanziaria 2025 ha inserito delle novità per quanto attiene alla mobilità, sia in uscita che in entrata, la quale non è più cosiddetta “neutrale”. In particolare l'articolo 1, comma 126, della Legge n. 207 del 30.12.2024 prevede che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over (lettera a)), prevedendo inoltre che agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei richiamati processi di mobilità si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in tema di avvio di procedure di reclutamento adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni (lettera b)). Tale disposizione, intervenendo sul comma 7 dell'art. 14 del DL 95/2012, modifica dunque l'attuale regime finanziario della mobilità volontaria tra pubbliche amministrazioni soggette a turn over, variando i vigenti criteri di imputazione dell'onere derivante dalla procedura di mobilità al fine di preservare il risparmio da cessazione per l'amministrazione cedente. In conclusione, dall'entrata in vigore della legge finanziaria:
 - a) le mobilità in uscita generano spazio occupazionale;
 - b) le mobilità in ingresso potranno essere effettuate solo nei limiti dello spazio occupazionale esistente, fermo restando che le relative procedure di reclutamento devono essere previste nel piano triennale dei fabbisogni.

L'Agenzia Regionale Sanitaria non è soggetta alla disciplina dell'art. 33 del D.L. 30/04/2019, n. 34 convertito, con modificazioni, con la Legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i. ed il relativo D.M. 17 marzo 2020 di attuazione, che ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo calcolato come percentuale della media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche. Ciò premesso, L'ARS è chiamata ad effettuare la ricognizione della propria capacità assunzionale in via autonoma, nel rispetto della normativa nazionale sopra citata e, dunque, dei seguenti criteri:

- a. turn over al 100% della spesa per cessazioni nell'anno precedente e previsioni per

l'annualità 2025, 2026;

- b. Resti assunzionali del quinquennio;
- c. Cessazioni previste nell'anno;
- d. Dal 2025 (per effetto della legge finanziaria 2025): mobilità in uscita e in entrata;
- e. Progressiva copertura dei posti previsti dalla Dotazione Organica provvisoria, così come definita dalla Delibera di Giunta Regionale n.201/2023;
- f. Limite derivante da normativa regionale: *“Le spese per il personale dell'ARS continuano a fare carico sul Fondo sanitario regionale. Si applicano all'ARS le disposizioni concernenti le limitazioni di spesa previste per gli enti del servizio sanitario regionale.” (Art. 20 comma 6 della Legge Regionale 22 novembre 2010, n. 17)“.*

In ordine al punto contrassegnato dalla lett. a), alla data del 01.03.2025, si sono verificate le seguenti cessazioni, rappresentate dalla tabella sottostante, ovvero:

Qualifica ed Area	Cessazioni 2024			Cessazioni 2025			Cessazioni 2026	
	N.	A valore su risorse proprie	A valore su risorse etero finanziate	N.	A valore su risorse proprie	A valore su risorse etero finanziate	A valore su risorse proprie	A valore su risorse etero finanziate
Dirigenti								
Funzionari ed EQ	3	€ 72.013,06	€ 36.006,53					
Istruttori	1	€ 32.143,52						
Operatori Esperti								
TOTALE	4			TOTALE	0		0	
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024		€ 140.163,11		CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025	€ 0		CAPACITA' ASSUNZIONALE 2026	€ 0

In ordine al punto contrassegnato dalla lett. b) si rileva che ARS **non possiede spazio occupazionale derivante dalla quota dei risparmi prodotta dai resti assunzionali** e dalle cessazioni di personale avvenute nel quinquennio precedente. Al momento non sono previste cessazioni per l'anno in corso (punto contrassegnato dalla lett.c) e né indicazioni, per il 2025, in ordine a cessazioni dal servizio per processi di mobilità (punto d). Ai fini della progressiva copertura dei posti previsti dalla dotazione organica provvisoria (punto e), di cui alla Delibera di Giunta Regionale n.202/2023, sono previste le seguenti assunzioni, così come rappresentate dalla tabella sottostante:

Qualifica ed Area	Progressiva copertura dei posti previsti dalla Dotazione Organica provvisoria(DGR 202/2023)			Progressiva copertura dei posti previsti dalla Dotazione Organica provvisoria(DGR 202/2023)			Progressiva copertura dei posti previsti dalla Dotazione Organica provvisoria(DGR 202/2023)		
	N.	A valere su risorse proprie	A valere su risorse etero finanziate	N.	A valere su risorse proprie	A valere su risorse etero finanziate	A valere su risorse proprie	A valere su risorse etero finanziate	
Dirigenti	1	65.991,85 €							
Funzionari ed EQ	2	72.013,06 €							
Istruttori									
Operatori Esperti									
TOTALE parziale									
TOTALE	3			TOTALE	0			0	
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	€ 138.004,91			CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2025	€ 0			CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2026	€ 0

Il budget assunzionale per l'anno 2025 corrisponde al turn over generato dalle cessazioni al 01.03 2025 e dalla progressiva copertura dei posti previsti dalla dotazione organica provvisoria di cui alla delibera di Giunta n.201/2023, è quantificato in € **278.088,02** comprensivo dei costi dei rinnovi contrattuali. In ordine, infine, a quanto previsto al punto f) il limite derivante dalla normativa regionale in materia di spesa di personale viene quantificato in € 6.438.197,03. Dal Prospetto informativo disabili risultano scoperte n.3 quote riservate ai disabili di cui all'art. 1 della L. n. 68/99 e n. 1 posto di categorie protette di cui all'art. 18 della L. n. 68/99. È in corso il procedimento di riconoscimento in quota disabili ai sensi dell'art.4 della stessa L.68/99.La copertura della quota avverrà tramite attraverso la stipula di una convenzione ex art.11 della L.68/99 con il Centro per l'impiego di Ancona prevedendo, come modalità di assunzione, un concorso pubblico con riserva di posti per i profili afferenti all'Area Contrattuale degli Istruttori (n.1 posto) e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (n. 2 posti). Le unità da reclutare e i relativi costi vengono rappresentate dalla tabella sottostante:

ASSUNZIONI EX. L.68/99(ART.1 e 18)			
Posti Scoperti	Qualifica ed Area	Scoperture totali	Costo Totale
Art.1 L.68/99	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2	72.013,06 €
art.18 L.68/99	Istruttori	1	32.143,52 €
TOTALE		3	104.156,58 €

Come chiarito dalla circolare n.5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione, per effetto dell'articolo 7, comma 6, del D.L. 101/2013 (legge 125/2013) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 68/1999. L'importo degli stipendi, pari a € 104.156,58, viene ricompreso alla voce "quota d'obbligo categorie protette che non rileva ai fini *del limite*" della tabella esplicativa della

capacità assunzionale e del rispetto dei limiti di spesa.

5.3.4 Piano occupazionale Agenzia Regionale Sanitaria annualità 2025/2026/2027

La ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 ha restituito esito negativo.

ANNO 2025

Assunzioni ordinarie - Tempo indeterminato

Totale assunzioni – turn over 2024 e progressiva copertura dei posti previsti dalla DGR 201/2023							
Anno assunzione	Aree	Profilo professionale	N. unità da assumere	Modalità di reclutamento	Totale per area professionale	Risorse proprie	Risorse eterofinanziate
2025	Funzioni Locali	Dirigente	1	Interpello ex. art. 4 commi 10 e 12 della L.R. n. 26/1996.	1	€ 65.911,85	€ 0
2025	Funzionari dell'Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico specialista	1	Concorso	5		€ 36.006,53
		Funzionario amministrativo contabile	1	Concorso		€ 36.006,53	€ 0
		Funzionario amministrativo contabile	1	Concorso		€ 36.006,53	€ 0
		Funzionario Informatico	1	Mobilità		€ 36.006,53	€ 0
		Funzionario Tecnico Specialista	1	Mobilità		€ 36.006,53	€ 0
2025	Istruttori	Assistente Amministrativo-Contabile	1	Concorso	1	€ 32.143,52	€ 0
Totali						€ 242.081,49	€ 36.007
Totale Risorse Dotazione			7	€ 278.088,02			

Totale assunzioni – turn over 2024 e progressiva copertura dei posti previsti dalla DGR 201/2023

Anno assunzione	Aree	Profilo professionale	N. unità da assumere	Modalità di reclutamento	Totale per area professionale	Risorse proprie	Risorse etero finanziate
2025	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Art. 1 L.68/99	Funzionario amministrativo contabile	1	Concorso riservato		€ 36.006,53	
	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Art. 1 L.68/99	Funzionario amministrativo contabile	1	Concorso riservato		€ 36.006,53	
2025	Istruttori -art. Art. 18 L. 68/99	Assistente tecnico informatico	1	Concorso riservato		€ 32.143,52	
Totale Risorse Dotazione			3			€ 104.156,58	

Totale Assunzioni 2025	10			€ 382.244,60
-------------------------------	-----------	--	--	---------------------

ANNO 2026/ANNO 2027: non sono previste al momento assunzioni né a tempo indeterminato, né a tempo determinato, né altre modalità di reclutamento

Previsione assunzione	Area inquadramento	Profilo Professionale	Tempo lavoro	Modalità assunzione	Spesa da sostenere
-	-	-	-	-	-

Totale spesa necessaria per nuove assunzioni 2025/2027 a valere su dotazione organica:

PREVISIONI ASSUNZIONI	SPESA DA SOSTENERE
anno 2025	€ 382.244,60
anno 2026	0
anno 2027	0
TOTALE	€ 382.244,60

Tale previsione **rispetta lo spazio occupazionale per l'anno 2025**, pari a **€ 382.244,60** che, sulla base dei prospetti sopra espressi, rimane invariata anche per il 2026 ed il 2027, salvo aggiornamenti annuali del presente Piano di fabbisogno in caso se ne verificasse la necessità. La programmazione dell'Agenzia Regionale Sanitaria rispetta quanto previsto dal comma 2 bis

primo periodo del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.3 comma 1 lett c) del Decreto legge 14 marzo 2025 n.25, il quale stabilisce che *“Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole.”* Viene stabilito, altresì, che è possibile sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare la copertura economica ovvero gli stanziamenti in bilancio senza che ciò comporti la modifica della presente programmazione. La copertura finanziaria della dotazione organica provvisoria dell'Agenzia Regionale Sanitaria, comprensiva della programmazione dei tempi indeterminati per l'annualità 2025, nel rispetto del limite regionale di spesa del personale, viene determinata come segue:

SPESA DOTAZIONE ORGANICA PREVISIONE 2025	
spesa personale finanziata dall'ente	2.461.691,53 €
spesa personale risorse etero finanziate	2.203.806,36 €
nuova spesa personale programmata 2025	278.088,04 €
spesa quota d'obbligo categorie protette	166.430,00 €
totale spesa di personale	5.110.015,93 €
totale spesa di personale di personale che rileva ai fini del limite di spesa regionale	2.573.349,58 €

Nel 2025 proseguirà la programmazione prevista per la realizzazione delle progettualità europee (Progetti JACARDI e PREventNCD) per la parte delle assunzioni a tempo determinato, non completate ma già autorizzate dalla precedente programmazione contenuta nel PIAO ARS 2024/2026. Allo stesso modo viene prevista, per la realizzazione dell'Azione Congiunta Europea “Joint Action on implementation of cancer screening programmes - EUCanScreen”(DGR 427 del 25/03/2024), e del programma - Piano nazionale Complementare “Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima” Linea di investimento 1.2 siti contaminati “Messa a punto e valutazione di efficacia di interventi di prevenzione primaria e secondaria per ridurre l'impatto sanitario delle patologie attribuibili all'ambiente e alle diseguaglianze sociali” (DGR 175/2024), l'assunzione di personale a tempo determinato nella misura e nell'Area contrattuale così come indicata nella tabella sottostante:

2025			
Categoria	% lavorativa	DURATA	n. unità
AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	50,00%	32 MESI	1

AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100,00%	20 MESI	1
		Totale	2

Si rileva che la spesa per il finanziamento del contratto a tempo determinato, per il quale ricorrono le condizioni di cui al comma n.2 dell'art 36 del D.lgs. 165/2001, è totalmente a carico dei fondi europei. Coerentemente a quanto soprariportato, così come previsto dal parere della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018, rimangono escluse dal limite di cui all'art.23, comma 2, D.lgs. 75/2017 le risorse previste per il trattamento accessorio derivanti da fondi di derivazione dell'Unione europea. L'importo degli stipendi che delle relative risorse accessorie, per la parte ricadente nel 2025, viene indicato ed evidenziato alla voce "Spese di personale a tempo determinato da fondi comunitari che non rileva ai fini del limite di spesa" della tabella esplicativa della capacità assunzionale e del rispetto dei limiti di spesa.

5.3.5 Capacità assunzionale e rispetto dei limiti di spesa

Alla luce delle considerazioni sin qui riportate, e delle proiezioni dei costi, ai fini della verifica del rispetto vincolo del turn-over e del limite regionale per le spesa di personale previsto per l'Agenzia Regionale Sanitaria, si riporta di seguito la tabella riepilogativa:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE CON LIMITI AL TURN OVER ARS MARCHE - ANNUALITA' 2025									
spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 quater o 562 della L. 296/2006					spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 quater o 562 della L. 296/2006				
spesa personale lorda senza componenti escluse anno					spesa personale lorda senza componenti escluse anno corrente				
Limite spese di personale derivante da normativa					differenza spesa personale anno corrente con limite regionale				
costo personale con valori tabellari lordi prima del rinnovo contrattuale comprensivi di tredicesima					costo complessivo dei				
Area Contrattuale	tabellare anno 2018	tredicesima	perc. Oneri e IRAP	oneri e irap	totale	assunzioni programmate	costo assunzioni	rinnovi contrattua	costo con rinnovi
AREA OPERATORI	17.060,97 €	18.482,72 €	35,18%	6.502,22 €	24.984,94 €	-	- €	€ 2.764,30	- €
AREA OPERATORI E.	18.034,07 €	19.536,91 €	35,18%	6.873,08 €	26.409,99 €		- €	€ 2.933,00	- €
AREA ISTRUTTORI	20.344,07 €	22.039,41 €	35,18%	7.753,46 €	29.792,87 €	1,00	29.792,87 €	€ 2.350,65	32.143,52 €
AREA FUNZIONARI E.Q.	22.135,47 €	23.980,09 €	35,18%	8.436,20 €	32.416,29 €	5,00	162.081,45 €	€ 3.590,25	180.032,67 €
DIRIGENTI	- €	48.758,58 €	35,18%	17.153,27 €	65.911,85 €	1,00	65.911,85 €		65.911,85 €
totale						7,00	257.786,17 €		278.088,04 €
turn over diponibile (budget assunzionale tempo indeterminato)					verifica rispetto turn over utilizzabile anno corrente				
anno	turn over	perc.	totale disponibile		altra spesa assunzioni a qualsiasi titolo				
anno precedente	257.786,17 €	100%	257.786,17 €		eventuali riduzioni spesa di personale o spazi assunzionali				
resti anni precedenti	- €	100%	- €		nuova spesa personale lorda senza componenti escluse anno				
totale			257.786,17 €		rispetto del limite di spesa regionale				
					eventuale ulteriore budget assunzioni				
spese escluse dalla determinazione del limite di spesa									
spesa personale etero finanziata che non rileva ai fini					spesa complessiva di personale ARS 2025				
spesa personale a tempo determinato e lavoro autonomo da fondi comunitari che non rileva ai fini del limite					spesa di personale lorda senza componenti escluse anno corrente				
quota d'obbligo categorie protette che non rileva ai fini del limite					spesa di personale lorda con componenti escluse anno corrente				
totale spesa personale con componenti escluse anno corrente					TOTALE 2025				

Dalla tabella sopra riportata, si evince che la capacità assunzionale dell'Agenzia Regionale Sanitaria, per l'annualità 2025, è determinata in relazione al corrispondente spazio assunzionale previsto per il 2025 generato dalle cessazioni verificatesi nel 2024 e dalla progressiva copertura della dotazione organica provvisoria di cui alla delibera di Giunta Regionale n.201/2023. Le spese escluse dalla determinazione del tetto di spesa del personale

afferiscono alle casistiche indicate nella Circolare n.9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Regionale dello Stato e a quelle formatesi sulla base dei successivi orientamenti normativi e giurisprudenziali in materia.

In particolare, per le spese etero finanziate, si fa riferimento al comma 3-septies, dell'art. 57, d.l. 104 del 2020, convertito con modificazioni dalla l. 13 ottobre 2020, n. 126 che formalizza il principio della neutralità delle spese sostenute tramite etero-finanziamenti, ciò allo scopo di migliorare la capacità assunzionale degli enti e ai successivi orientamenti giurisprudenziali in merito (Deliberazione Corte dei Conti Liguria n.91/2020/PAR). La normativa, sopra riportata, e i successivi approdi giurisprudenziali valgono a fondare un principio di carattere generale in base al quale è possibile, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico. La nuova spesa lorda senza componenti escluse per l'annualità 2025 è pari a € 2.576.849,58 da confrontare con il limite di spesa di cui all'articolo 20 comma 6 Legge regionale 22 novembre 2010, n. 17 quantificato nella misura di € 6.348.062,27. Dal raffronto dei due macro aggregati di spesa risulta rispettato il limite di spesa di personale fissato dalla normativa regionale con la possibilità di un eventuale ulteriore budget assunzionale, da destinare alle assunzioni, pari a € 3.771.212,69 La spesa di personale lorda totale comprensiva di rinnovi contrattuali, per l'annualità 2025 è pari a € 5.578.370,49.

5.3.6 Formazione del personale

In continuità con le Direttive recanti “indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”, del 28 novembre 2023, e la Direttiva sulla Formazione del 23 marzo 2023, la nuova Direttiva emanata dal Dipartimento FP del 14 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” assegna a ciascuna Pubblica amministrazione sette obiettivi fondamentali:

- 1) Le PPAA devono definire, all'interno del PIAO, politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni;
- 2) Le PPAA sono collettivamente responsabili del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione;
- 3) Assegnano a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills;
- 4) Promuovono la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025);
- 5) Si registrano sulla Piattaforma Syllabus e abilitano tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi
- 6) Attivano ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato;
- 7) Monitorano e rendicontano l'attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico

La suddetta direttiva prevede, inoltre, 5 aree strategiche da sviluppare a proposito del proprio capitale umano (leadership, competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti; transizione amministrativa; transizione digitale; transizione ecologica; valori e principi delle