

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 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 zoonosariche 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

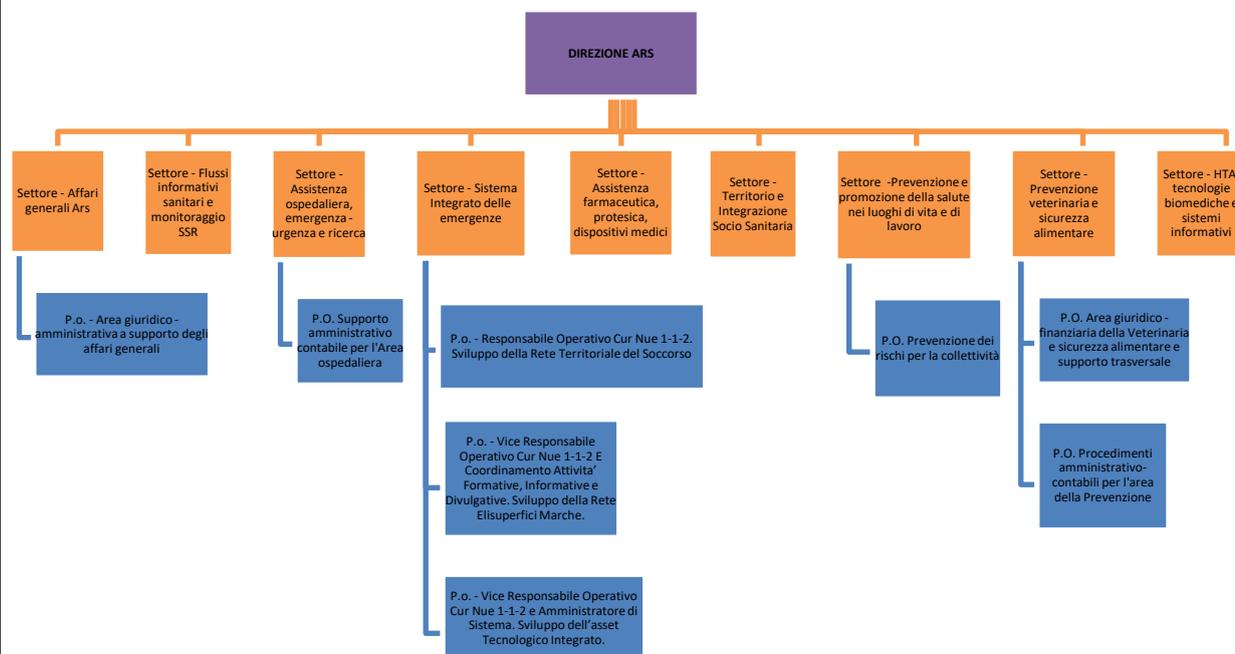
Supporto tecnico scientifico alle attività di analisi del patrimonio tecnologico installato tramite l'impiego di metodologie di HTA; Valutazioni sull'introduzione di tecnologie innovative e sull'obsolescenza di quelle in uso presso le strutture sanitarie. Coordinamento della rete regionale di HTA al 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; Accrediti 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.

3.1.1 L'ORGANIGRAMMA DELL'ENTE:



3.1.2 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'Agenda Regionale Sanitaria si avvale del seguente personale:

- 2 dirigenti a tempo determinato, 7 dirigenti in posizione di comando da enti SSR.

DIRIGENTI ARS

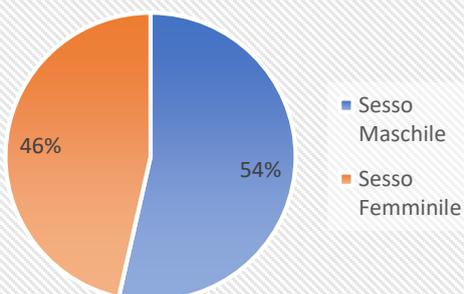


Tipologia rapporto di lavoro



- **72 dipendenti a tempo indeterminato dell'ARS** comprendenti n.17 dipendenti appartenenti all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, n. 9 all'Area degli istruttori e, infine, n. 46 dell'Area degli operatori esperti. Tra questo personale sono conteggiate, 2 unità di personale dell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione temporaneamente assegnate ai Settori della Giunta Regionale;

Personale ARS Tempo Indeterminato

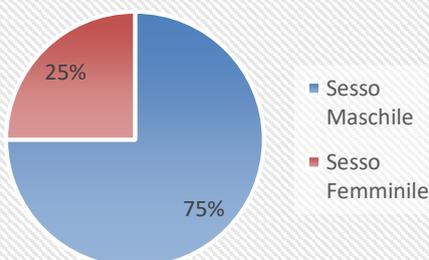


CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



- **4 dipendenti a tempo determinato**, distribuiti equamente tra il Settore Assistenza ospedaliera, emergenza - urgenza e ricerca e Flussi informativi sanitari e monitoraggio SSR;

Personale ARS Tempo Determinato



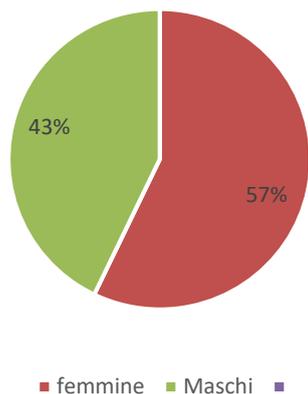
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



All'attività dell'ARS hanno contribuiscono:

- **14** unità di personale dipendente a tempo indeterminato in distacco dalla Giunta Regionale: n. 3 appartenenti all'Area degli Operatori Esperti; n.4 all'area degli istruttori e, infine, n.7 all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Personale in distacco dalla Giunta Regionale

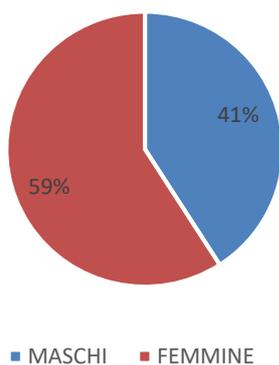


Classificazione del Personale



- **67** figure professionali in assegnazione funzionale (a tempo pieno o parziale) dal SSR (n.7 personale amministrativo, n.15 personale sanitario, n. 5 personale tecnico professionale, 40 personale dirigente).

PERSONALE ARS IN UTILIZZO



Classificazione del Personale



3.2 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 e evidenziando le eventuali criticità incontrate e le possibili soluzioni. Tale mappatura ha consentito a livello operativo l'avvio del lavoro agile ordinario. La nuova modalità operativa di lavoro "agile", resa 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 2023 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.

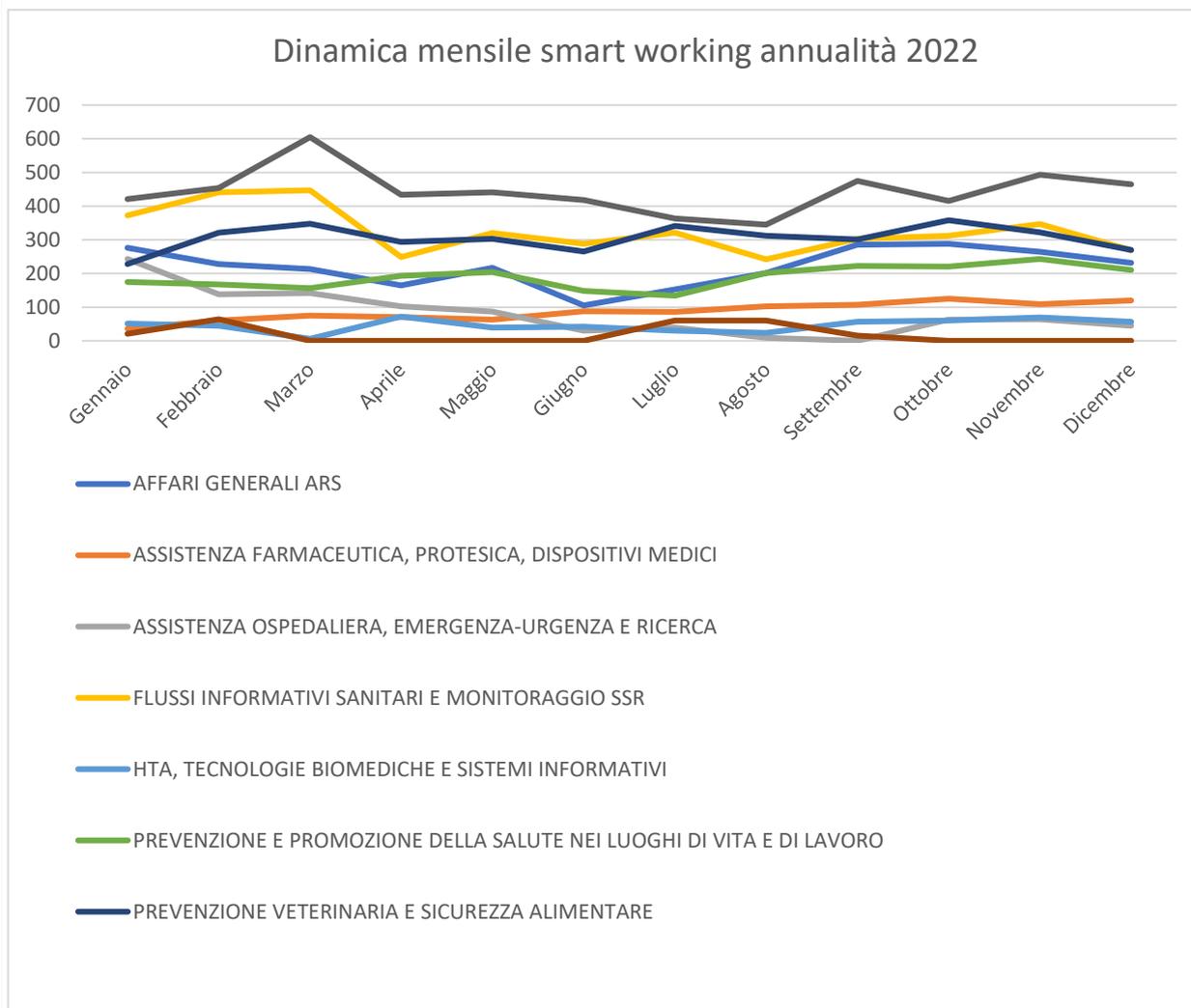
3.2.1 IL LIVELLO DI ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE. LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO NELL'AGENZIA REGIONALE SANITARIA.

Per la realizzazione dello Smart Working del 2023 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. Per consentire un efficiente ricorso allo Smart Working, sono stati assegnati 6 computer portatili oltre a 10 webcam e 10 cuffie. 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. Le ore di lavoro in smart working per l'annualità 2022, suddivise per i settori dell'Agenzia Regionale Sanitaria vengono indicate nella tabella sottostante:

| Ore Smart Working ARS (per Settore) | Totale ore complessive |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| AFFARI GENERALI ARS | 2.626 |
| ASSISTENZA FARMACEUTICA, PROTESICA, DISPOSITIVI MEDICI | 1.041 |
| ASSISTENZA OSPEDALIERA, EMERGENZA-URGENZA E RICERCA | 962 |
| FLUSSI INFORMATIVI SANITARI E MONITORAGGIO SSR | 3.911 |
| HTA, TECNOLOGIE BIOMEDICHE E SISTEMI INFORMATIVI | 552 |
| PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI VITA E DI LAVORO | 2.273 |
| PREVENZIONE VETERINARIA E SICUREZZA ALIMENTARE | 3.663 |
| SISTEMA INTEGRATO DELLE EMERGENZE | 220 |
| TERRITORIO ED INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA (Da Marzo 2022 accorpa "TERRITORIO ED INTEGRAZIONE OSPEDALIERA") | 5.329 |
| Totale complessivo | 20.577 |

Lo sviluppo mensile dello smart working, all'interno dei settori dell'Agenda Regionale Sanitaria, per l'annualità 2022, viene, invece descritto dal grafico sottostante:



Al fine di migliorare lo svolgimento delle attività, sia in presenza che a distanza, l'ARS prevede di 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.

3.2.2 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.

Allegati:

Elenco delle attività lavorative che possono essere rese in Smart Working- Allegato n.4;

Regolamento lavoro agile – Allegato 5

Regolamento telelavoro – Allegato 6

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

Sul punto rileva l'articolo 6 del D.lgs. 165/2001 che, al comma 2, 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, 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 assunzionale previste a legislazione vigente"*.

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 funzionale 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 sarà 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”* il Piano Triennale dei Fabbisogni deve essere inserito nel più ampio Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni. 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. 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.”*

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;
- l) indirizzo, coordinamento e controllo dello sviluppo dei sistemi informativi e tecnologici del servizio sanitario regionale;
- m) valutazione delle tecnologie biomediche e coordinamento delle funzioni di Health Technology Assessment (HTA);
- n) promozione della ricerca, dello sviluppo, dell'innovazione in materia sanitaria e di integrazione socio- sanitaria;
- o) 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”.

Con delibera n. 202 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.

3.3.1 CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2022

Al 31 dicembre 2022, in ARS Marche erano in servizio 27 dipendenti a tempo indeterminato dell'ARS comprendenti n. 9 dipendenti della categoria professionale C/1, n. 18 della categoria professionale D/1 (del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni e Autonomie Locali). Tra

questo personale sono conteggiate: 1 unità di personale della categoria professionale C/1 che è in comando presso la Regione Marche, 1 unità di personale della categoria professionale D/1 è in comando presso il Comune di Pesaro e 2 unità di personale della categoria professionale D/1 sono distaccate presso il Servizio Sanità della Giunta Regionale e al Consiglio Regionale. Ad essi si aggiungono 2 dipendenti a tempo determinato, categoria professionale D/TS, farmacisti, nell'ambito del Settore Assistenza farmaceutica, protesica e dispositivi medici per il servizio di farmacovigilanza.

3.3.2 CAPACITA' ASSUNZIONALE – RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA

La capacità assunzionale, con la correlato rispetto dei limiti di spesa, derivante dalle cessazioni intervenute nel corso del 2022 per la parte non considerata e non conteggiata nel precedente Piano 2022/2024, per le assunzioni di personale previsti negli 2020/2021 e non completate (afferenti a n. 2 posti dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione e n.2 posti dell'Area degli Istruttori), infine, per quelle previste nel 2023 calcolati secondo il nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022 è la seguente:

| PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE CON LIMITI AL TURN OVER ARS MARCHE - ANNUALITA' 2023 | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| 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 2022 | | 2.684.556,81 € | | | spesa personale lorda senza componenti escluse anno corrente | | 2.589.137,16 € | | |
| Limite spese di personale derivante da normativa regionale | | 2.738.288,63 € | | | differenza spesa personale anno corrente con limite regionale | | 149.151,47 € | | |
| costo personale con valori tabellari lordi prima del rinnovo contrattuale comprensivi di tredicesima | | | | | | | costo complessivo dei rinnovi | | |
| categoria | tabellare anno 2018 | tredicesima | perc. Oneri e IRAP | oneri e irap | totale | assunzioni programmate | costo assunzioni | rinnovi contrattuali lordi | costo con rinnovi contrattuali |
| 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 € | 2,00 | 64.832,58 € | 3.590,25 € | 72.013,07 € |
| DIRIGENTI | - € | 45.260,77 € | 26,68% | 12.075,57 € | 57.336,34 € | - | - € | - € | - € |
| totale | | | | | | 3,00 | 94.625,45 € | | 104.156,59 € |
| turn over non utilizzato disponibile/cessazioni | | | | verifica rispetto turn over utilizzabile anno corrente | | | | | |
| anno | turn over | perc. applicabile | totale disponibile | 145.831,25 € | | | | | |
| anno precedente | 104.156,59 € | 100% | 104.156,59 € | altra spesa assunzioni a qualsiasi titolo | | | | | |
| resti anni precedenti | 136.300,11 € | 100% | 136.300,11 € | eventuali riduzioni spesa di personale o spazi assunzionali | | | | | |
| totale | | | 240.456,70 € | nuova spesa personale lorda senza componenti escluse anno corrente | | | | | |
| | | | | 2.443.305,92 € | | | | | |
| | | | | eventuali ulteriori spazi assunzionali disponibili anno corrente | | | | | |
| | | | | 241.250,89 € | | | | | |
| spesa assunzioni finanziate che non rileva ai fini del limite | | | | - | | | | | |
| spesa di personale lorda senza rinnovi contrattuali totale | | | | 2.443.305,92 € | | | | | |

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

3.3.3. PROGRAMMAZIONE COPERTURA POSTI

Il piano occupazionale dell'ARS, prevede per il personale del comparto l'assunzione di n. 4 unità a tempo indeterminato, la cui copertura avverrà secondo la tempistica e modalità sotto riportata:

| ANNO | AREA | MODALITA' DI ACCESSO | TIPOLOGIA DI CONTRATTO | NUMERO DI POSTI |
|---------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| 2023/2024 | FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | utilizzo delle graduatorie concorsuali vigenti di altri enti nel rispetto dei criteri stabiliti con DGR n. 614/2022 e ss.mm. ii., in subordine procedura di mobilità ex. art 30 del D.lgs. 165/2001, in ultima istanza mediante concorso; | Contratto a tempo indeterminato | 2 |
| 2023/2024 | ISTRUTTORI | utilizzo delle graduatorie concorsuali vigenti di altri enti nel rispetto dei criteri stabiliti con DGR n. 614/2022 e ss.mm. in subordine mediante procedura di mobilità ex. art 30 del D.lgs. 165/2001, in ultima istanza mediante concorso; | Contratto a tempo indeterminato | 1 |
| TOTALE | | | | 3 |

La copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al provvedimento di attuazione del Piao, non necessita di modifica della presente programmazione purché nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo

restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire. Allo stesso modo, inoltre, si stabilisce 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. Non necessit , altres , di modifica della presente programmazione, eventuali assunzioni a tempo determinato o assegnazioni temporanee ex art. 23 bis comma 7) e art 30 comma 2) sexies del DLGS.165/2001, necessari ad assicurare le competenze necessarie alla realizzazione di progetti comunitari, successivi al provvedimento di attuazione del PIAO ed interamente finanziati da risorse comunitarie. Si tratta di attivit  finanziata con fondi comunitari, privati e nazionali a specifica destinazione, cui corrisponde l'erogazione ad ARS di trasferimenti a valere sui medesimi fondi, eccedenti il contributo finanziario ordinario erogato annualmente in conto esercizio da Regione Marche.

3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Presidenza del Consiglio dei Ministri individua nello sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici attraverso la formazione, uno dei principali punti di forza per quel cambiamento e quell'innovazione della PA, individuati dal PNRR. Il presupposto   che accrescere le competenze dei propri dipendenti in relazione alla loro attivit  lavorativa crei "Valore" aggiunto per l'Amministrazione. La strategia di supporto all'apprendimento continuo della Regione Marche, dovr  integrare diversi canali per sostenere l'adeguamento continuo delle competenze dei propri dipendenti e l'ARS si integra nella strategia generale attraverso:

- o L'adesione all'offerta formativa programmata e organizzate dalla Scuola di formazione dell'Amministrazione;
- o la formazione esterna che riveste un carattere meramente integrativo e facoltativo rispetto alla prima;
- o Auto-apprendimento, ossia la capacit  del singolo di attivare le proprie risorse cognitive in funzione di un aggiornamento costante prevalentemente in ambito giuridico-amministrativo.

Le finalit  di miglioramento da perseguire attraverso il programma di formazione per il triennio 2022-2024, sono quelle previste dalla DGR 185/2022 "Approvazione delle linee-guida per la redazione del PIAO – Piano Integrato di Attivit  e Organizzazione per il periodo 2022/2024, di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021, quali:

- Orientamento agli utenti finali cittadini, famiglie e imprese;

- Prevenzione della corruzione;
- Innovazione, trasparenza e semplificazione amministrativa;
- Transizione green e digitale;
- Massima e reale integrazione tra sistemi e strutture.

Le attività programmate inoltre avranno l'obiettivo di sostenere l'adeguamento delle conoscenze, delle competenze e dei comportamenti del capitale umano, per il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione, così come individuati all'interno del PIAO nelle sezioni dedicate. Questi orientamenti generali sono stati dettati dalla Regione che eroga, tramite Scuola Regionale di Formazione della Pubblica Amministrazione, la formazione ai dipendenti degli Enti Strumentali, tra cui anche l'Agenzia Regionale Sanitaria.

La proposta formativa per i dipendenti dell'Agenzia Regionale Sanitaria, per l'annualità 2023 prosegue prevedendo, tra le altre, le seguenti ulteriori azioni formative:

- Sperimentazione didattica: sviluppare i pensieri manageriali;
- Sviluppare i pensieri manageriali (sistemico, prospettico, innovativo, strategico);
- Project Management;
- Programmare e lavorare per obiettivi;
- L'applicazione della normativa in materia di Privacy nelle attività dell'amministrazione regionali;

L'amministrazione si riserva la facoltà, previa rilevazione del fabbisogno formativo interno, la possibilità di progettare azioni formative in relazioni alle specifiche materie di competenza dei Settori dell'Agenzia Regionale Sanitaria. Nel caso in cui si manifestassero, infine, esigenze formative ulteriori rispetto ai corsi programmati dal piano formativo per l'anno di riferimento, i dipendenti ARS possono essere autorizzati a frequentare corsi di formazione altamente specifici e settoriali organizzati da soggetti esterni all'Ente, pertinenti con le funzioni svolte, per massimo 1 corso annuo a dipendente e/o, considerando le richieste compulsive, fino al raggiungimento del budget previsto.

4. MONITORAGGIO

Le linee guida per la redazione del PIAO approvate dalla Giunta regionale con DGR n. 185/2022 prevedono un monitoraggio periodico mediante la “elaborazione di un idoneo sistema di verifica periodica dell’intero processo di attuazione del PIAO, mediante report che diano conto dello stato di realizzazione delle varie sezioni che lo compongono attraverso specifici moduli di monitoraggio. Analoga reportistica è prevista sia con riguardo agli obiettivi strategici (controllo strategico) sia con riguardo agli obiettivi gestionali (controllo di gestione), nonché con riferimento alle azioni poste in essere per la prevenzione della corruzione”.

4.1.1 IL SISTEMA INTEGRATO DI MONITORAGGIO

Allo scopo di garantire un adeguato monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO, si prevede di realizzare:

- a. Un monitoraggio infra-annuale, alla data del 30 settembre, occasione per fare il punto sul livello di avanzamento degli obiettivi operativi (controllo di gestione) e sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, sia connesse con gli obiettivi, sia comunque altrimenti previste; in questa fase possono essere presentate richieste motivate di modifica agli obiettivi o alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PIAO, da sottoporre alla successiva approvazione della Giunta regionale;
- b. Un monitoraggio annuale, alla data del 31 dicembre, in cui dare conto, entro il mese di febbraio dell’anno successivo, per ogni sezione, dello stato di avanzamento della pianificazione. In particolare, viene dato conto dello stato di attuazione/avanzamento per ognuno dei seguenti ambiti di pianificazione:
 - a. Performance individuale e organizzativa: attraverso la misurazione degli indicatori, viene definito lo stato di attuazione di tutti gli obiettivi operativi e lo stato di avanzamento, con eventuale riprogrammazione dei target, degli obiettivi strategici;
 - b. Anticorruzione e trasparenza attraverso la misurazione degli indicatori, viene definito lo stato di attuazione di tutte le misure con scadenza annuale e lo stato di avanzamento di quelle a valenza pluriennale
 - c. Formazione del personale: attraverso un panel di indicatori realizzato a cura della Scuola di formazione del personale regionale e mediante indagine di customer satisfaction.
- d. Fabbisogno di risorse umane
- e. Organizzazione del lavoro agile - POLA

Il monitoraggio c.d. operativo fa riferimento alla dimensione di pianificazione “più operativa” relativa agli obiettivi che, pur coerentemente individuati all’interno delle linee strategiche che il governo regionale intende attuare nel corso dell’intera legislatura, la dirigenza regionale ha negoziato con la compagine politica al fine di individuare le “migliori” performance possibili con le risorse umane, finanziarie e materiali a disposizione. L’orizzonte temporale di osservazione è di breve-medio periodo; il monitoraggio operativo si sviluppa con reports che danno conto infra-annualmente ed a fine anno dei valori assunti dagli indicatori di output definiti allo scopo di descrivere gli obiettivi. Il monitoraggio operativo prevede che i valori definiti per ciascun indicatore siano adeguatamente completati, oltre che con riferimenti documentali e formali, anche con sintetiche note in grado di fornire un migliore dimensionamento del fenomeno. Gli obiettivi oggetto di monitoraggio sono indagati anche rispetto a tutti gli aspetti di collegamento (semplificazione, accessibilità, digitalizzazione, formazione, presenza di processi a rischio corruttivo), che consentono anche alla performance organizzativa di essere adeguatamente valorizzata.