

DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE
ASUR

N. /ASURDG DEL

Oggetto: Approvazione del Programma triennale di fabbisogno del personale 2016-2018 e del Piano Occupazionale Annuale 2016

**IL DIRETTORE GENERALE
ASUR**

- . . . -

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo, ciascuno per quanto di rispettiva competenza;

- D E T E R M I N A -

1. di recepire il Documento Istruttorio le cui motivazioni devono qui intendersi integralmente richiamate e trascritte unitamente agli allegati da 1 ad 10, quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. di approvare il Programma Triennale di fabbisogno del personale ASUR 2016-2018 costituito dalla sommatoria dei Programmi delle cinque Aree Vaste Territoriali, riportati negli allegati da 1 a 5;
3. di approvare il Piano Occupazionale del personale ASUR 2016 costituito dalla sommatoria dei Piani delle cinque Aree Vaste Territoriali, riportati negli stessi allegati da 1 a 5;

4. di dare atto che il Programma triennale del fabbisogno di personale, di cui ai precedenti punti 2) e 3) ha carattere programmatico e potrà essere aggiornato in applicazione di sopravvenute direttive regionali ed esigenze aziendali;
5. di dare atto che i Direttori di Area Vasta con dichiarazioni depositate agli atti del fascicolo, hanno attestato che i Piani Occupazionali delle 5 Aree Vaste sono compatibili con il budget provvisorio 2016 assegnato con Determina n. 412/2016 in coerenza con la DGRM n. 1224/2015;
6. di dare atto che i Piani Occupazionali anno 2016 delle 5 Aree Vaste rispettano complessivamente il vincolo di spesa ex art. 2 L. 191/2009, determinato ai sensi della Circ. MEF n. 9/2006 in € 618.393.554 come documentato nell'allegato 6.
7. di dare atto che i Direttori di Area Vasta con dichiarazioni depositate agli atti del fascicolo, hanno attestato il rispetto dei vincoli normativi di cui alla L.R. n. 33/2014 relativamente ai rapporti di lavoro flessibile nonché il rispetto delle disposizioni normative relative alle missioni, consulenze e formazione di cui alla DGRM n. 977/2014;
8. di approvare i piani di riduzione del precariato predisposti dalle Aree Vaste Territoriali a norma del D.L. 101/2013 e dal D.P.C.M. 6.3.2015, ricompresi nella programmazione di cui ai punti 2 e 3 del dispositivo del presente atto e dettagliatamente esposti negli allegati da 9a) al 9e) i quali potranno essere annualmente rivisti in sede di predisposizione dei Piani Occupazionali 2017 e 2018;
9. di dare atto che il limite massimo complessivo del 50% delle risorse finanziarie disponibili, utilizzabili per le procedure di reclutamento ex art. 35 del D.Lgs 165/2001 co. 3-bis ed ex art. 4 co. 6 D.L. 101/2013, finalizzate alle operazioni di riduzione del precariato nel rispetto del reclutamento dall'esterno, è documentato per ciascuna Area Vasta nel prospetto di cui all'allegato 10;
10. di stabilire che:
 - in conformità alle previsioni dell'art. 6 co. 7 del D.Lgs 178/2012 come modificato dall'art. 1, co. 397, lett. d), della L. 208/2015, le assunzioni mediante mobilità del personale il cui elenco dovrà essere comunicato dalla Regione, devono essere considerate come integrazione del Programma

triennale di fabbisogno del personale 2016 – 2018, fermo restando che il costo delle assunzioni in argomento non rileva ai fini del rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 2 co. 71, della Legge 23 dicembre 2009 n. 191.

- le Direzioni di Area vasta sono tenute al rispetto della norma che prevede il divieto di assumere il personale in parola sino al totale assorbimento di quello in mobilità;

11. di stabilire che, dalla data di approvazione della presente determina, tutti gli atti delle Aree Vaste che comportino costi incidenti sulla spesa del personale, dovranno essere adottati con Determina del Dirigente o del Direttore di Area Vasta che dovranno attestare il rispetto dei vincoli previsti dal Programma Triennale di fabbisogno del personale e del Piano Occupazionale 2016;
12. di inviare la presente determina al Direttore del DIRMT il quale, nel liquidare la retribuzione di risultato/produzione per la remunerazione degli obiettivi anche legati alla produzione incrementale relativa agli anni 2016, 2017, 2018, è tenuto ad acquisire l'attestazione del rispetto dei vincoli di spesa da parte dei Direttori di Area Vasta interessati, dandone atto nell'istruttoria e ad inoltrare il relativo provvedimento alla Direzione Generale;
13. di trasmettere il presente atto alle OO.SS. del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza SPTA e del Personale del Comparto;
14. di trasmettere il presente atto alla Regione Marche per il controllo ai sensi dell'art. 4 della L. 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i. come sostituito dall'art. 1 della L.R. n. 36 dell'11.11.2013;
15. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. n. 26/96 e s.m.i..

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(Dott. Pierluigi Gighucci)



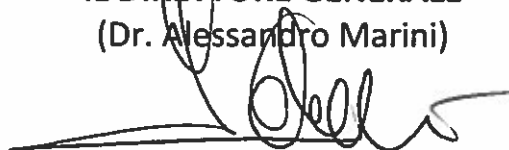
IL DIRETTORE SANITARIO

(Dr.ssa Nadia Storti)



IL DIRETTORE GENERALE

(Dr. Alessandro Marini)



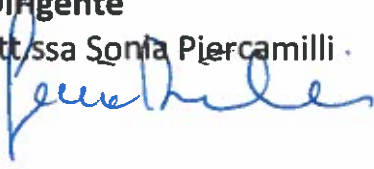
Area Controllo di Gestione

Area Contabilità e Bilancio

Sulla base delle dichiarazioni dei Direttori di Area vasta concernenti il rispetto del Budget provvisorio 2016 assegnato con Determina n. 412/ASURDG del 2016, depositate agli atti del fascicolo, si da atto che il Piano occupazionale 2016 è compatibile con il Budget assegnato provvisoriamente all'ASUR con DGRM 1224/2015.

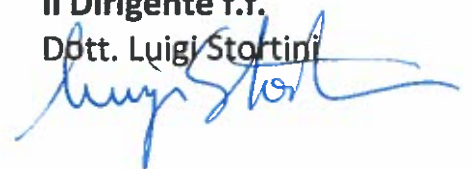
Il Dirigente

Dott.ssa Sonia Piercamilli



Il Dirigente f.f.

Dott. Luigi Stortini



**- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -
Area Politiche del Personale**

Normativa di riferimento

Legge n. 449 del 27.12.1997

D.Lgs n. 161/2001 e ss.mm.ii.

D.Lgs n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii.

D.Lgs n. 150/2009 e ss.mm.i.

L. 122/2010;

D.L 95 del 6.7.2012 convertito in Legge n. 135 del 7.8.2012

D.L. n. 101 del 31.08.2013 convertito con modificazioni dalla Legge n. 125 del 30.10.2013

D.M. n. 70 del 2.4.2015

L. n. 161 del 30.10.2014

L.R. n. 26/1996 e ss.mm.ii.

L.R. n. 13/2003 e ss.mm.ii.

DGRM n. 977 del 7.8.2014

DGRM n. 364 del 28.04.2015

Determina ASUR/DG n. 221 dell'1.04.2015

Nota ASUR/DG n. 834/2014

Nota ASUR/DG n. 850/2014

Nota ASUR/DG n. 6487/2015

Nota ASUR/DG n. 4327/2015

Nota ASUR/DG n. 4496/2015

ISTRUTTORIA

Ai sensi dell'art. 39 della L. 449/1997, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

A seguito dell'emanazione del D.L. 95/2012 convertito in legge 135 del 07/08/2012 (c.d. Decreto sulla Spending review nazionale) la Regione Marche ha emanato direttive vincolanti per i Direttori Generali degli Enti del SSR, al fine di porre in essere azioni di revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini ed in particolare per

ciò che attiene al contenimento della spesa in tema di personale, la Regione Marche ha ribadito il vincolo dell'obiettivo di diminuzione della spesa del personale del SSR pari a quella dell'anno 2004, diminuita del 1,4%, attraverso una graduale riduzione del costo del personale a livello di sistema regionale e di singola azienda entro il 2020. (D.L.98/2011, convertito in L.11/2011, come modificato dalla L.190/2014)

Con Determina ASUR/DG n. 221 dell'1.4.2015 inoltrata alla Giunta Regionale per il controllo di cui all'art. 28 della L.R. n. 26/1996 e ss.mm.ii., è stato approvato il Piano Occupazionale annuale (2015) e la Programmazione di fabbisogno del personale triennale (2015-2017) corrispondente alla sommatoria dei piani occupazionali annuali e triennali delle cinque Aree Vaste Territoriali

La Giunta della Regione Marche, con propria deliberazione n. 364 del 28.04.2015 ha approvato la programmazione, con la seguente prescrizione *"L'azienda dovrà ridurre per l'anno 2015 il costo del personale dell'importo necessario ad evitare, per gli anni 2016 e 2017, un trascinarsi negativo dello stesso costo che pregiudichi il raggiungimento, per gli stessi anni del vincolo di cui all'art. 2 L. n. 191 del 23.12.2009 (costo del personale 2004 ridotto dell'1,4%)....."*.

In relazione a tali indicazioni l'Azienda ha rispettato per l'anno 2015 il vincolo di spesa ex art. 2 L. 191/2009, determinato ai sensi della Circ. MEF n. 9/2006 come da attestazioni dei Direttori di Area Vasta acquisite agli atti del fascicolo, con un risparmio sull'anno 2016 di euro 2.402.362 relativi al saldo delle assunzioni e cessazione della dinamica assunzionale, come si evince espressamente dalla documentazione relativa al Piano Occupazionale 2016 prodotta agli allegati da 1 a 5.

Tanto premesso occorre procedere alla definizione del Piano Occupazionale 2016 ed alla Programmazione di fabbisogno del personale triennale 2016-2018, ai sensi dell'art. 39 legge 449/2007.

La programmazione è stata costruita, in primo luogo, per l'anno 2016, nel rispetto del Budget provvisorio di cui alla DGRM 1224/2015.

La Direzione aziendale ha quindi avviato il percorso di rilevazione del fabbisogno impartendo le necessarie indicazioni e conseguentemente ciascuna Direzione di Area

Vasta ha provveduto ad elaborare la propria proposta di Piano Occupazionale Annuale e Programma triennale del fabbisogno.

Il Direttore Generale ha quindi richiesto ai Direttori delle Aree Vaste Territoriali la sottoscrizione del Piano Occupazionale Annuale 2016 ed ha stabilito le modalità di determinazione provvisoria del Programma del fabbisogno triennale di personale per gli anni 2017-2018.

I Direttori di Area Vasta hanno sottoscritto i predetti strumenti programmatici, così come dettagliatamente riportati negli allegati da 1 a 5 che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

Il Piano Occupazionale 2016 e la Programmazione del fabbisogno triennale 2016-2018 dell'Asur deriva dalla sommatoria dei piani delle cinque Aree Vaste Territoriali, rispetto ai quali si ritiene opportuno riepilogare quanto segue:

A) Spesa complessiva del personale

- I Direttori di Area Vasta hanno attestato il rispetto del tetto di spesa 2016 stabilito dal Direttore Generale Asur, così come esposto nell'allegato 6.

Il dato consolidato Asur, pari ad € 618.268.344 evidenzia il rispetto per l'anno 2016 del vincolo del costo del personale dell'anno 2004 ridotto dell'1,4%, determinato a livello aziendale, ai sensi della Circ. MEF n. 9/2006 in misura pari ad € 618.393.554.

I Direttori di Area Vasta hanno altresì attestato la compatibilità del Piano Occupazionale 2016 rispetto al limite di budget provvisorio 2016 assegnato alle Aree Vaste con Determina Asur n. 412/2016;

- In sede di analisi del fabbisogno del personale per l'anno 2016, le Aree Vaste hanno preso atto del turn-over necessario a garantire le attività istituzionali e i correlati livelli assistenziali, prevenendo anche la copertura delle posizioni apicali funzionali al riordino delle reti cliniche di cui alla DGRM 1219/2014.

In detta sede sono state altresì riscontrate maggiori necessità assunzionali, indispensabili per ottemperare ai vincoli normativi di cui alla Legge n. 161/2014, per dare attuazione alle linee guida regionali, da ultimo integrate nel rispetto delle disposizioni del D.M. n. 70/2015, finalizzate a garantire i livelli di produzione, i volumi prestazionali e gli standard quali-quantitativi delle strutture sanitarie dedicate all'assistenza ospedaliera.

Complessivamente le assunzioni di personale incluse nel Piano Occupazionale 2016 determinano, per effetto del trascinamento, un'eccedenza del costo del personale 2017, rispetto al limite ex art. 2 L. 191/2009 pari ad € 4.487.240.

Tale maggiore spesa è per la gran parte riconducibile all'esigenza urgente e indifferibile di adeguare sin dal 2016 le unità di personale necessarie per l'applicazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro introdotte dalla citata Legge 161/2014, il cui costo complessivo a regime è pari ad € 3.621.296 per 82 unità aggiuntive così come autorizzate dalla Regione Marche con comunicazione prot. n. 9906 del 30/03/2016.

La restante spesa di euro 865.944 risulta altresì, per le motivazioni più in dettaglio declinate nella relazione del Direttore Sanitario in appresso testualmente riportata e a cui si rinvia, necessaria per la realizzazione di specifiche progettualità, mediante assunzione di personale dedicato, per obiettivi strategici.

In ogni caso la revisione degli assetti organizzativi e funzionali avviati nell'Azienda, consentono in questa fase di poter programmare azioni strutturali di contenimento della spesa facendo leva su:

- riduzione del ricorso ad istituti che possono essere oggetto di una scelta aziendale (es. prestazioni aggiuntive);
- monitoraggio continuo rispetto alle azioni di cui alla DGRM 977/2014 per le quali sono state già impartite linee applicative con le note citate nella normativa di riferimento;
- revisione dei fondi contrattuali a norma dell'art. art. 9-quinquies D.L. 78/2015.

Nel medio periodo, dette iniziative dovranno consentire di neutralizzare il maggior costo di personale riscontrato per l'anno 2017 con un trend di graduale di riassorbimento delle eccedenze di costo, come da impegni complessivi di spesa del

personale, assunti dai Direttori di Area Vasta per il triennio 2016-2018 nel citato allegato 6 e con impegno assunto espressamente dalla Direzione Generale di riallineamento entro il 2020, al vincolo di spesa ex art. 2 L. n. 191/2009, determinato ai sensi della Circ. MEF 9/2006 in € 618.393.554 confermato nella DGRM 364/2015.

B) Programma triennale del fabbisogno

Al riguardo si riporta la relazione del Direttore Sanitario secondo cui *“Il programma triennale, relativo al fabbisogno, tenuto conto dei vincoli esistenti, ha considerato prioritario dare seguito al completamento del piano assunzioni autorizzato e non completato nel 2015, laddove coerente con il riordino delle reti cliniche di cui alla DGRM 1219/2014. In particolare, la messa a regime delle reti cliniche, così come disposto dalle DGRM 665/2015 e 666/2015, potrà avvenire solo con il raggiungimento degli standard minimi di personale tali da garantire sicurezza per i pazienti e gli operatori. Al riguardo la scelta strategica aziendale è stata quella di assicurare la copertura dei posti di direttore di struttura complessa, il lavoro dei quali darà seguito alla piena attuazione delle reti attraverso la loro governance, avviando il percorso di riallocazione delle risorse umane e tecnologiche secondo il disegno programmatico della specifica rete. Si rende necessario inoltre garantire un adeguato livello assistenziale per le urgenze ed emergenze, nonché per l'attività ordinaria non differibile (patologie oncologiche invasive o in stadio avanzato, lesioni vascolari a rischio di sanguinamento ecc.) anche nel periodo estivo. Infatti il mantenimento dei livelli assistenziali deve essere contemperato con gli obblighi contrattuali di garantire il godimento delle ferie estive del personale. Da qui la scelta aziendale di integrare per il periodo estivo la quota minima relativa soprattutto al comparto e alle aree di emergenza ed urgenza.*

Relativamente alle progettualità che, coerentemente con gli obiettivi prioritari e le disposizioni regionali, l'azienda intende realizzare, sempre nel rispetto del vincolo triennale e con la flessibilità indispensabile per lo start up, la programmazione del fabbisogno prevede assunzioni finalizzate:

- a) a garantire il rispetto della L.161/2014, in particolare nell'ambito dell'emergenza-urgenza, dove la continuità h 24 in guardia attiva determina il consumo di un elevato numero di ore di lavoro del personale;*
- b) a ridurre le liste di attesa delle prestazioni ambulatoriali oggetto di monitoraggio ai sensi della DGRM 808/2015, anche, e non solo, con l'utilizzo del “fondo Balduzzi”. Il miglioramento dell'appropriatezza prescrittiva legata alla*

dematerializzazione, al corretto utilizzo delle classi di priorità e dei RAO, permetterà un successivo recupero del fabbisogno di ore lavoro nell'ambito del triennio in questione.

- c) *a completare la rete dell'emergenza urgenza prevista dalla determina del DG 915/2015 e dalla DGRM 319/2016 che si rende necessaria in considerazione della trasformazione delle piccole strutture ospedaliere in Ospedali di Comunità. Soprattutto nella fase di riduzione di attività e di definitiva trasformazione dei PPI in ambulatori territoriali, è necessario che la rete dell'emergenza sia adeguata, pienamente efficiente ed equamente distribuita. Questo in considerazione anche del fatto che le Cure Intermedie attivate nella fase di completamento degli ospedali di comunità consentono, al momento, un possibile recupero di risorse. I risultati si potranno verificare solo con la messa a regime del sistema.*
- d) *a dare inizio ad una reingegnerizzazione dell'area territoriale, la quale presenta al momento notevoli criticità tali da indurre inefficienze di sistema"*

C) Riduzione della spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile

I Direttori di Area Vasta hanno attestato, mediante dichiarazioni conservate agli atti del fascicolo, il rispetto del vincolo legislativo derivante dalle disposizioni di cui all'art. 27 della L.R. 33/2014 e relativamente, al costo dei contratti di lavoro non dipendente hanno previsto il trend di riduzione illustrato nell'allegato 8.

D) Stabilizzazione del precariato

Il Piano Occupazionale 2016 e la Programmazione triennale del Fabbisogno di Personale prevedono il Piano di Stabilizzazione del personale precario di cui all'art. 4, c.6 del D.L. 101/2013. Detta programmazione è rappresentata nei singoli Piani delle Aree Vaste di cui agli allegati da 9 a) a 9e), debitamente sottoscritti dai rispettivi Direttori.

Le risorse, già previste con Determina ASUR/DG n. 834/2014, sono state rideterminate, considerando le cessazioni a tempo indeterminato effettivamente occorse, come risultanti dal Piano Occupazionale 2015, allegato al Bilancio di Esercizio 2015 oltre a quelle programmate nel Piano Occupazionale 2016, come risulta dall'allegato n. 10.

E) Mobilità autisti soccorritori e autisti soccorritori senior

Con nota prot. n. 552193 del 05/08/2016, la Regione Marche ha trasmesso la nota del Direttore dell'Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico del Dipartimento della

Funzione Pubblica in merito alle assunzioni e mobilità delle Regioni ed Enti locali in relazione all'art. 1 comma 234 della Legge 208/2015.

Detta nota precisa che *“per gli enti e le aziende del SSN di tutte le Regioni.....rimane fermo l'obbligo, previsto dall'art. 6, co. 7, del D.Lgs 178/2012 come modificato dall'art. 1, co. 397, lett. d), della L. 208/2015, di assumere con procedure di mobilità, anche in posizione di sovrannumero e, ad esaurimento, il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Croce Rossa Italiana, con funzioni di autista soccorritore e autisti soccorritori senior, limitatamente a coloro che abbiano prestato servizio in attività convenzionate con gli enti medesimi per un periodo non inferiore a 5 anni. Tali assunzioni sono disposte senza apportare nuovi o maggiori oneri alla finanza pubblica in quanto finanziate con il trasferimento delle relative risorse occorrenti al trattamento economico del personale assunto, derivanti dalla quota di finanziamento del SSN erogata annualmente alla CRI e quindi all'ente. Le spese per il trattamento economico del personale trasferito al SSN non sono considerate ai fini del rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 2 co. 71, della Legge 23 dicembre 2009 n. 191. Agli enti e alle aziende sopra dette è fatto divieto di assunzione del personale corrispondente fino al totale assorbimento del personale della CRI ovvero dell'ente sopra detto”*.

In riferimento a quanto sopra le assunzioni mediante mobilità del personale il cui elenco dovrà esser comunicato dalla Regione, dovranno essere considerate come integrazione del Programma triennale del fabbisogno del personale 2016 – 2018, fermo restando che il costo delle assunzioni in argomento non rileva ai fini del rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 2 co. 71, della Legge 23 dicembre 2009 n. 191.

A tal proposito le Direzioni di Area vasta sono tenute al rispetto della norma che prevede il divieto di assumere il personale in parola sino al totale assorbimento di quello in mobilità.

E) Prestazioni DIRMT

Occorre dare atto che nei costi del personale Asur attestati dai Direttori di Area Vasta sono compresi i costi del DIRMT, ivi inclusa la retribuzione di risultato/produttività per la remunerazione degli obiettivi anche legati alla produzione incrementale relativa agli anni 2016, 2017, 2018.

F) Altri costi

In quanto compatibili, sono stati confermati e attestati dai Direttori delle Aree Vaste gli impegni già assunti alle azioni da 3 a 7 di cui alla Determina ASUR/DG n. 834/2014. Con riguardo ai costi per il trattamento di trasferta e missione operano le Linee di indirizzo e coordinamento già fornite dalla Direzione Generale con nota prot. n. 26865/ASUR_DG dell'1.12.2014.

Tutto ciò premesso si sottopone al Direttore generale ai fini della relativa approvazione il seguente schema di Determina:

1. di recepire il Documento Istruttorio le cui motivazioni devono qui intendersi integralmente richiamate e trascritte unitamente agli allegati da 1 ad 10, quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. di approvare il Programma Triennale di fabbisogno del personale ASUR 2016-2018 costituito dalla sommatoria dei Programmi delle cinque Aree Vaste Territoriali, riportati negli allegati da 1 a 5;
3. di approvare il Piano Occupazionale del personale ASUR 2016 costituito dalla sommatoria dei Piani delle cinque Aree Vaste Territoriali, riportati negli stessi allegati da 1 a 5;
4. di dare atto che il Programma triennale del fabbisogno di personale, di cui ai precedenti punti 2) e 3) ha carattere programmatico e potrà essere aggiornato in applicazione di sopravvenute direttive regionali ed esigenze aziendali;
5. di dare atto che i Direttori di Area Vasta con dichiarazioni depositate agli atti del fascicolo, hanno attestato che i Piani Occupazionali delle 5 Aree Vaste sono compatibili con il budget provvisorio 2016 assegnato con Determina n. 412/2016 in coerenza con la DGRM n. 1224/2015;
6. di dare atto che i Piani Occupazionali anno 2016 delle 5 Aree Vaste rispettano complessivamente il vincolo di spesa ex art. 2 L. 191/2009, determinato ai sensi della Circ. MEF n. 9/2006 in € 618.393.554 come documentato nell'allegato 6.

7. di dare atto che i Direttori di Area Vasta con dichiarazioni depositate agli atti del fascicolo, hanno attestato il rispetto dei vincoli normativi di cui alla L.R. n. 33/2014 relativamente ai rapporti di lavoro flessibile nonché il rispetto delle disposizioni normative relative alle missioni, consulenze e formazione di cui alla DGRM n. 977/2014;
8. di approvare i piani di riduzione del precariato predisposti dalle Aree Vaste Territoriali a norma del D.L. 101/2013 e dal D.P.C.M. 6.3.2015, ricompresi nella programmazione di cui ai punti 2 e 3 del dispositivo del presente atto e dettagliatamente esposti negli allegati da 9a) al 9e), i quali potranno essere annualmente rivisti in sede di predisposizione dei Piani Occupazionali 2017 e 2018;
9. di dare atto che il limite massimo complessivo del 50% delle risorse finanziarie disponibili, utilizzabili per le procedure di reclutamento ex art. 35 del D.Lgs 165/2001 co. 3-bis ed ex art. 4 co. 6 D.L. 101/2013, finalizzate alle operazioni di riduzione del precariato nel rispetto del reclutamento dall'esterno, è documentato per ciascuna Area Vasta nel prospetto di cui all'allegato 10;
10. di stabilire che:
 - in conformità alle previsioni dell'art. 6 co. 7 del D.Lgs 178/2012 come modificato dall'art. 1, co. 397, lett. d), della L. 208/2015, le assunzioni mediante mobilità del personale il cui elenco dovrà esser comunicato dalla Regione, devono essere considerate come integrazione del Programma triennale di fabbisogno del personale 2016 – 2018, fermo restando che il costo delle assunzioni in argomento non rileva ai fini del rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 2 co. 71, della Legge 23 dicembre 2009 n. 191.
 - le Direzioni di Area vasta sono tenute al rispetto della norma che prevede il divieto di assumere il personale in parola sino al totale assorbimento di quello in mobilità;
11. di stabilire che, dalla data di approvazione della presente determina, tutti gli atti delle Aree Vaste che comportino costi incidenti sulla spesa del personale, dovranno essere adottati con Determina del Dirigente o del Direttore di Area Vasta che dovranno attestare il rispetto dei vincoli previsti dal Programma Triennale di fabbisogno del personale e del Piano Occupazionale 2016;

12. di inviare la presente determina al Direttore del DIRMT il quale, nel liquidare la retribuzione di risultato/produttività per la remunerazione degli obiettivi anche legati alla produzione incrementale relativa agli anni 2016, 2017, 2018, è tenuto ad acquisire l'attestazione del rispetto dei vincoli di spesa da parte dei Direttori di Area Vasta interessati, dandone atto nell'istruttoria e ad inoltrare il relativo provvedimento alla Direzione Generale;
13. di trasmettere il presente atto alle OO.SS. del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza SPTA e del Personale del Comparto;
14. di trasmettere il presente atto alla Regione Marche per il controllo ai sensi dell'art. 4 della L. 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i. come sostituito dall'art. 1 della L.R. n. 36 dell'11.11.2013;
15. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. n. 26/96 e s.m.i..

Il Responsabile dell'Istruttoria

Dr.ssa Federica Franchini



IL DIRETTORE FF. DELL'AREA

Avv. Lucia cancellieri



- ALLEGATI -

- All.1 Piano Occupazionale anno 2016 e Programmazione Triennale del fabbisogno del personale 2016-2018 AV1
- All.2 Piano Occupazionale anno 2016 e Programmazione Triennale del fabbisogno del personale 2016-2018 AV2
- All.3 Piano Occupazionale anno 2016 e Programmazione Triennale del fabbisogno del personale 2016-2018 AV3
- All.4 Piano Occupazionale anno 2016 e Programmazione Triennale del fabbisogno del personale 2016-2018 AV4
- All.5 Piano Occupazionale anno 2016 e Programmazione Triennale del fabbisogno del personale 2016-2018 AV5
- All.6 Scheda riepilogativa sui costi del personale Anni 2016-2018
- All.7 Costo annuo delle assunzioni di personale autorizzate per rispetto dell'art. 14 Legge 161/2014
- All.8 Andamento costo del lavoro del personale non dipendente Anni 2015-2018
- All.9 a) Prospetto stabilizzazioni AV1
- All.9 b) Prospetto stabilizzazioni AV2
- All.9 c) Prospetto stabilizzazioni AV3
- All.9 d) Prospetto stabilizzazioni AV4

All.9 e) Prospetto stabilizzazioni AV5

All.10 Risorse assunzionali per le stabilizzazioni

