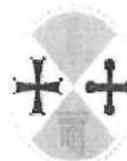




SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO
"Bianchi - Melacrino - Morelli"
Reggio Calabria



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE N° 784 DEL 27/12/2018

Deliberazione adottata dal Direttore Amministrativo Aziendale Dr. Francesco Araniti nella qualità di Direttore Generale f.f. ai sensi dell'art.3 comma6 del decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 502.

OGGETTO: Programmazione attività triennale dei fabbisogni di personale. Anni 2018/2020. Adeguamento dotazione organica.

Dipartimento Amministrativo

Il Direttore della Unità Operativa Complessa Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione, in conformità degli obiettivi assegnati, propone l'adozione del seguente atto.

Il Responsabile del Procedimento

Il Direttore
U.O.C. Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione
(Dott. Giuseppe Neri)

Il Direttore dell'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Economiche e Finanziarie, vista la proposta di deliberazione come sopra formulata, attesta che la presente delibera non comporta costi e/o spese per l'Azienda.

Il Responsabile del Procedimento

Il Dirigente
Dr. Antonio Vegliante

Il Direttore ad interim
U.O.C. Gestione Risorse Economiche e Finanziarie
(Dott. Giuseppe Neri)

Il Direttore del Dipartimento Amministrativo
(Dott. Giuseppe Neri)

FAVOREVOLE

DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F.
(Dr. Giuseppe Neri)

FAVOREVOLE

DIRETTORE SANITARIO F.F.
(Dr. Giuseppe Foti)

IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA COMPLESSA GESTIONE SVILUPPO RISORSE UMANE E FORMAZIONE

Visto:

- L'art. 17 della legge delega 7 agosto 2015, n. 124 che prevede, in particolare:
 - ✓ la "definizione di obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi fabbisogni";
 - ✓ il "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità";
- Il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421";
- L'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, secondo il quale gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche - al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio - sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- L'art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";
- L'art. 8 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante "Norme Generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", dove si stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nell'evoluzione, e che le relative risorse finanziarie sono determinate in base alle compatibilità economico finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio;
- L'art. 33 del T.U. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge di stabilità 2012, prevede l'obbligo di effettuare una ricognizione annuale dei casi di soprannumero ed eccedenze di personale;
- Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni in Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- IL Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini." convertito, con modificazioni, in Legge 7 agosto 2012 n. 135;
- Il Decreto Legge del 13 settembre 2012 n. 158 "Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute" convertito, con modificazioni, in Legge 8 novembre 2012, n. 189;
- Il D. L. 31 agosto 2013, n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni." convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 30 ottobre 2013, n. 125;
- Il D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 "Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell' articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n.111." e, ss.mm.ii.;
- Il D. L. 24 giugno 2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari." Convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 11 agosto 2014, n. 114;
- Il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421";
- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: <<Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni>>;
- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 <<Norme Generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche>>;
- IL Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 recante << Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini.>> convertito, con modificazioni, in Legge 7 agosto 2012 n. 135;
- Il Decreto Legge del 13 settembre 2012 n. 158 << Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute>> convertito, con modificazioni, in Legge 8 novembre 2012, n. 189;
- Il D.L. 31/agosto/2013, n.101 <<" Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni.>> convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 30 ottobre 2013, n. 125;
- Il D. L. 24 giugno 2014, n. 90 <<Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari.>> Convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 11 agosto 2014, n. 114;

- La legge 23 dicembre 2014, n. 190 << Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)>>” ed in particolare il comma 584 dell’art.1 che impone anche alle Regioni in equilibrio di Bilancio una graduale riduzione delle spese del personale per il periodo 2015/2019 fino al totale conseguimento nell’anno 2020 degli obiettivi di riduzione previsti all’art. 2 commi 71 e 72, della Legge 191/2009;
- Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 <<Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124>>;
- Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75 (in Gazz. Uff., 7 giugno 2017, n. 130).<< Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Modifiche Al T.U. Pubblico Impiego)>>;

Considerato:

- Che il Programma Triennale del fabbisogno di personale ed il relativo elenco annuale è un atto complesso che sintetizza tutte le azioni in materia di gestione delle risorse umane, che si intendono realizzare nell’arco del triennio, con particolare attenzione a quelle con estrema urgenza che ricadrebbero nel primo anno. In particolare, con il prefato documento vengono motivate le previsioni di spesa del personale, e ciò affinché gli atti che saranno assunti nel corso dell’anno siano coerenti con le previsioni di Bilancio, e in conformità alle disposizioni del Commissario ad ACTA per il Piano di Rientro e del Dipartimento alla Salute della Regione Calabria;
- 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 del d.lgs 165/2001;

Evidenziato:

- Che la Legge Regionale 16 marzo 2004, n.11, detta le norme della programmazione sanitaria e del relativo fabbisogno complessivo e dei processi riorganizzativi delle aziende, nonché dei vincoli di bilancio e le intervenute modifiche ed integrazioni;
- Che l’articolo n.4, comma 1, della Legge Regionale 16 aprile 2009, n.11, ai sensi del quale le assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato da parte delle Aziende Sanitarie pubbliche sono subordinate all’approvazione della Giunta Regionale, di un piano annuale presentato dall’Azienda, tenuto conto del fabbisogno complessivo e dei processi riorganizzativi delle aziende interessate, nonché dei vincoli di bilancio;
- Che l’organizzazione ed il funzionamento delle aziende sanitarie ed ospedaliere sono disciplinati dal D.lgs. 502/92 e ss.mm.ii. con atto aziendale di diritto privato, nel rispetto dei principi e criteri previsti dalle disposizioni regionali;
- Che l’Azienda ha definito il proprio modello organizzativo mediante l’adozione del Piano di Organizzazione Aziendale, afferente all’Atto Aziendale, approvato con Decreto del Commissario ad Acta della Regione Calabria, n°82 del 25/luglio/2016 dall’Oggetto: << Adozione degli Atti Aziendali delle Aziende del Servizio Sanitario della Regione Calabria. Atto Aziendale Azienda Ospedaliera “Melacrino Morelli” di Reggio Calabria>>, nel cui ambito sono stati individuati, tra l’altro, i dipartimenti, le strutture complesse, semplici e dipartimentali;

Richiamato:

- Il Decreto del Commissario ad Acta della Regione Calabria n.2 del 26 Marzo 2015 dall’oggetto: “Disposizioni in materia di reclutamento di personale nelle aziende del SSR – Programma Operativo 2013-2015 – Programma 10.1.5” e, ss.mm.ii., con il quale sono state impartite le disposizioni per le assunzioni di personale alle aziende del SSR con le modalità ivi previste;
- Il Decreto del Commissario ad Acta della Regione Calabria n.9 del 02 Aprile 2015 dall’oggetto: <<Approvazione documento di riorganizzazione della rete ospedaliera, della rete dell'emergenza-urgenza e delle reti tempo dipendenti>>;
- Il DCA n.107 del 20/10/2015: “Preso atto parere ministeriale prot. N.142- P del 26/06/2015 – Rettifiche e integrazioni al DCA n.2 del 26/03/2015 avente ad oggetto:”Disposizioni in materia di reclutamento di personale nelle aziende del SSR Programma Operativo 2013 – 2015 – Programma 10.1.5”;
- Il DCA n.110 del /11/2015 Oggetto: “Recepimento Accordo Regionale in materia di stabilizzazione del lavoro precario e valorizzazione delle esperienze lavorative nelle Aziende del SSR”;
- Il DCA n.24 del 24/2/2016 Oggetto: “Recepimento accordo del 03 febbraio 2016 OO.SS. Comparto Sanità – Disposizioni”;
- Il Decreto del Commissario ad Acta della Regione Calabria, DCA n. 64- del 05/07/2016 dall’oggetto: <<P.O. 2016-2018 - Intervento 2.1.1. - Riorganizzazione delle reti assistenziali - Modifica ed integrazione DCA n. 30 del 03/03/2016>>;
- Il DPCM del 06/03/2015;

Richiamata:

- La delibera del Commissario Straordinario n.469 del 17/07/2015 dall’oggetto:<< Programmazione attività aziendali con definizione di obiettivi. Anni 2015/2017>>;
- La delibera del Direttore Generale n.228 del 19/02/2016 dall’oggetto: << Fabbisogno del personale per adempimenti di cui all’art.14 Legge 161/2014>>;

- La delibera del Direttore Generale n.413 del 04/05/2016 dall'oggetto: <<Approvazione Dotazione Organica dell'Azienda Ospedaliera Bianchi Melacrino Morelli>>;
- La delibera del Direttore Generale n.414 del 04/05/2016 dall'oggetto: << Approvazione del piano dei centri di responsabilità e di costo ai sensi della d.g.r. n. 578/2012>>;
- La delibera del Direttore Generale n. 689 del 05/10/2016 dall'oggetto: << Deliberazioni n.413 e n. 414 del 4 maggio 2016. Determinazioni ai sensi dell'art.13, comma 2, della legge regionale 19 marzo 2004 n.11>>;
- La legge 11 dicembre 2016, n.232 << Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019>>;
- La delibera del Direttore Generale n.255 del 19/09/2017 dall'oggetto: << Regolamento per la disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro >>;
- La delibera del Direttore Generale n. 462 del 08/08/2017 dall'oggetto: << Delibera n.255 del 09/05/2017. Determinazioni ai sensi dell'art.13 comma 2, della legge regionale 19 marzo 2004 n. 11>>;
- La delibera del Direttore Generale n. 52 del 31/01/2018, relativa al piano della Performance 2018/2020;
- La delibera del Direttore Generale 53 del 31/01/2018 relativa alla ripartizione dei posti letto;

Vista:

- La circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 21/11/2013 n.5;
- La deliberazione n. 249 del 13/04/07 con la quale è stato approvato il regolamento di Organizzazione e Funzionamento delle strutture Aziendali, esecutivo ai sensi dell'art. 13 comma 2 della Legge Regionale n. 11/04;
- La deliberazione n. 298/07 con la quale è stato approvato il regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali area medica e sanitaria, di questa Azienda Ospedaliera;
- La legge regionale n. 3 del 03/02/2012;
- La Legge 27 dicembre 2013 n. 147 legge di stabilità;
- La deliberazione n. 1510 del 05/11/2014 dall'oggetto: " Presa atto verbale 13/10/2014 OO.SS. Dirigenza – Determinazioni ";
- La delibera del Commissario Straordinario n. 11 del 20/04/2015 relativa alla presa atto del DCA n. 9/2015;

Richiamato, Inoltre:

- Che, all'art. 22 del Dlgs 75/2017, si prevede, nelle more dell'emanazione delle linee di indirizzo previste all'art. 6 ter, un periodo transitorio finalizzato a garantire la continuità dell'azione amministrativa in quanto dispone: <<Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo>>, si ritiene pertanto che sia possibile procedere come di seguito illustrato;
- Le linee guida sulle procedure concorsuali emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione: direttiva n.3 del 2018 del 24/04/2018;

Considerato, altresì:

- Che bisogna essere coerenti con l'obiettivo di spesa annuale per il personale pari a quella sostenuta nel 2004, ridotta dell' 1,4%, sancito dall'art. 2, comma 71, della L. 23 dicembre 2009, n.191, ed all'art. 17, commi 3, 3 bis e 3 ter, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni, dalla L. 15 luglio 2011, n. 111;

Precisato:

- Che per come dagli atti risulta la coerenza con il prefato obiettivo di spesa in capo a questa Azienda;
- Che si rende necessario a tal fine programmare e prevedere, nell'ambito dell'equilibrio economico-finanziario, che l'incremento della spesa derivante dall'assunzione del personale di cui agli atti di questa Azienda, dovrà trovare copertura nel proprio bilancio e garantire un adeguato bilanciamento delle assunzioni e delle cessazioni in un'ottica generale della organizzazione ed ottimizzazione dei servizi, ponendo attenzione affinché il rapporto entrate/uscite non sia causa di incremento di spesa per cui è necessario programmarlo, attraverso un'adeguata calendarizzazione delle immissioni in servizio, una distribuzione delle nuove assunzioni il più possibile equilibrata durante l'intero esercizio finanziario per l'effetto economico che genera;
- Che tale rapporto di equilibrio è anche connesso sia con alla corrispondente riduzione delle prestazioni aggiuntive, nonché alla contestuale risoluzione dei contratti di lavoro flessibile del personale di pari profilo professionale/posizione funzionale, assunto sui relativi posti vacanti, oggetto di autorizzazione commissariale a tempo indeterminato/determinato, che attraverso una oculata economia di risorse finanziarie scaturenti dai provvedimenti posti in essere dall'Azienda connesse, altresì, al pensionamento anticipato dei dipendenti di cui al regolamento di attuazione sopra richiamato;
- Che in seguito delle prefate azioni si opererà una progressiva diminuzione delle forme di lavoro atipiche e/o riconducibili al fenomeno del c.d. "preariato", favorendo la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e la realizzazione di azioni strutturali interne, a vantaggio di soluzioni basate su una maggiore stabilità, al fine di garantire i servizi essenziali;
- Che si procederà alla loro stabilizzazione elevando le facoltà assunzionali e riducendo, nel contempo, la spesa per lavoro flessibile, per i dipendenti a tempo determinato reclutati con procedure concorsuali, per essi si procederà

all'assunzione a tempo indeterminato nella loro totalità. Mentre i contratti di lavoro flessibile (somministrazione, Co.co.co. e le stesse assunzioni a tempo determinato non ricomprese nella prima fattispecie) la riserva opera nel limite del 50% dei posti disponibili. Pertanto, per tutti, sono imprescindibili i due requisiti: contratto in essere al 28 agosto 2015 e tre anni di servizio negli ultimi otto, maturati al 31 dicembre 2017.

Precisato inoltre:

- Che nell'ambito della programmazione sono ricomprese tutte le anticipazioni già autorizzate dalla Commissione per il piano di rientro e dalla Direzione Generale del Dipartimento alla Salute, in considerazione delle particolari criticità evidenziate dall'Azienda, relative alle aree del comparto, della dirigenza;
- Che la programmazione concerne e ricomprende, altresì, la richiesta di copertura per le assunzioni effettuate a qualsiasi titolo (ivi incluso il ricorso a procedure di mobilità, il ricorso a mobilità compensativa, i concorsi da espletare e le graduatorie valide, nonché le assunzioni di personale rientranti nelle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68) con il piano economico che è compatibile e in coerenza con il budget assegnato dalla struttura Commissariale e dalla Direzione Generale del Dipartimento alla Salute, a questo GOM,;
- Che l'Azienda ha assolto agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68, predisponendo con deliberazione n. 326 del 13/03/2014 una convenzione ai sensi e per gli effetti dell' art.11 della prefata legge 68/99 con relativo piano di assunzioni;
- Che ai sensi e per gli effetti della sopra evidenziata convenzione delibera n. 326/2014, è stata avviata ed esitata una procedura di reclutamento di personale con deliberazione n.737 del 09/06/2014 e,ss.mm.ii.;

Considerato, ancora:

- Che ai sensi e per gli effetti dalla legge 22.12.2011, n. 214 e disposizioni regolamentari di cui alla delibera n.255/2017 è stato individuato il personale che ai sensi dell'art. 24, comma 10, della prefata legge n. 214/2011 e succ. mod. e int., che sarà messo in quiescenza, il quale produrrà un risparmio economico i cui effetti si concretizzeranno a partire dall'anno 2018 e, a regime, nell'anno 2019 e 2020, la cui quantificazione economica, per profilo professionale, viene indicata nel presente atto;
- Che le predette somme costituiranno le economie di bilancio per garantire l'adeguato bilanciamento delle assunzioni e delle cessazioni in un'ottica generale della organizzazione ed ottimizzazione dei servizi e, pertanto, per l'anno 2018, si avrà una economia complessiva pari a € 1.131.349,71 , mentre, a regime, per l'anno 2019, si avrà una economia pari a € 1.201.008,52 e per il 2020 si avrà una economia €765.189,00;

<i>Economia /2018</i>	<i>Economia /2019</i>	<i>Economia /2020</i>
1.131.349,71	1.201.008,52	765.189,00

- Che per quanto sopra esposto, si ritiene necessario, nelle more dell'emanazione delle linee di indirizzo previste dall'art. 6 ter del D.Lgs 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del Dlgs 75/2017, provvedere all'adozione dei seguenti strumenti di programmazione, il cui contenuto risulta in linea con il quadro normativo previgente e con quello di nuova emanazione:
 - piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020;
 - rimodulazione della dotazione organica;
 - piano delle assunzioni 2018/2019/2020;
 - relazione di accompagnamento;
 per cui in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dell'Amministrazione per il triennio 2018-2020 terrà conto dei relativi stanziamenti previsti negli appositi capitoli di spesa del bilancio 2019 – 2020;
- La necessità di attribuire la massima trasparenza alle procedure in corso di reclutamento del personale stante i procedimenti già in itinere relativi alle procedure concorsuali e dei contratti in essere relativi ai DCA nr.111/2017 e nr. DCA 113/2017, di cui alle delibere, rispettivamente nr. 476/2017 e nr. 477/2017, e conseguentemente del DCA n.4/2018, DCA n.32/2018, DCA n.55/2018 e DCA n.154/2018 di cui alle delibere di presa atto n.6 del 05/01/2018, n.60 del 14/02/2018, n.96 del 22/02/2018, e n.429 del 27/07/2018;

Dato atto, ancora, che il presente atto:

- È funzionale a garantire il fabbisogno del personale per gestire gli standard previsti dalla legge n. 161/2015 di cui alla delibera del Direttore Generale n. 228 del 19/02/2016 dall'oggetto: "Fabbisogno del personale per adempimenti di cui all'art. 14, Legge 161/2014";
- È coerente con la dotazione organica di cui alla delibera del Direttore Generale n. 413 del 4/5/2016 e ss.mm.ii. e la stessa è integrata/modificata con la presente deliberazione;
- I costi del personale sono coperti con i DD.CC.AA. già emanati dalla Struttura Commissariale per il Piano di Rientro, atteso che il costo scaturente dalla presente procedura è in atto già sostenuto dal G.O.M. e comporterà una contestuale riduzione del costo del personale a tempo determinato riferito alle stesse figure professionali acquisite a tempo indeterminato;
- Consentirà di raggiungere gli obiettivi assegnati dalla struttura commissariale al G.O.M. in tema di assunzione e stabilizzazione del personale precario;
- Consentirà l'attuazione del Piano triennale della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi, ai sensi dell' art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009, di cui alla delibera n. 52 del 31/01/2018, dall'oggetto: "Piano della performance 2018-2020";

Precisare:

- che il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Ritenuto:

- Pertanto, che si possa procedere all'approvazione del programma triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 ed anno 2018, secondo le indicazioni sopra esposte e qui indicate;

Precisare:

- Che è stata data adeguata informazione alle OO.SS. e alle R.S.U. aziendali per come previsto dai CCNNLL di riferimento già anticipata e conclusa nella seduta del 19/12/2018;
- Che sarà rideterminata la dotazione organica del personale dipendente del GOM secondo lo schema predisposto dall'Ufficio competente, espositivo dei posti preesistenti con evidenziazione dei posti preesistenti coperti e di quelli vacanti alla data odierna e delle modifiche apportate, nonché degli adeguamenti dei posti e delle figure professionali così come autorizzati dal Commissario per il Piano di rientro;
- Che questo GOM non versa in situazioni strutturalmente deficitarie e che la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente non comporta alcuna modifica sulle spese di personale né altera i vincoli di spesa così come finanziati con i vari DD.CC.AA. del Commissario per il Piano di rientro;
- Di predisporre il Programma triennale del fabbisogno del personale relativo al triennio 2018/2020, finalizzato a garantire il livello ottimale di rendimento, in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati e da erogare, rispetto alle risorse impiegate, nei limiti consentiti dalle disposizioni regionali e nazionali;
- Che la presente delibera non comporta costi e/o spese per l'Azienda.

Propone al Direttore Generale f.f. l'adozione dell'atto deliberativo come sopra formulato, attestandone la piena legittimità, la correttezza formale e sostanziale, nonché la regolarità tecnico-procedurale e la conformità agli obiettivi Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

II DIRETTORE GENERALE F.F.

Vista la motivata proposta di deliberazione del Direttore della Unità Operativa Complessa Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione, riferita all'oggetto;

Vista la disposizione di servizio prot. n.37674 del 20/12/2018 con la quale sono state conferite, temporaneamente, le funzioni di Direttore Sanitario Aziendale al Dr. Giuseppe Foti;

Vista la disposizione di servizio prot. n.37663 del 20/12/2018 con la quale sono state conferite, temporaneamente, le funzioni di Direttore Amministrativo Aziendale al Dr. Giuseppe Neri;

Visti i pareri del Direttore Sanitario Aziendale f.f. e del Direttore Amministrativo Aziendale f.f.;

DELIBERA

- 1) **Di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera ed in essa si intendono integralmente richiamate;
- 2) **Di approvare** i seguenti atti di programmazione economico finanziaria, del presente atto ed articolati in: Piano pluriennale di fabbisogno del personale 2018 – 2020 ed adeguamento della dotazione organica dei posti e delle figure professionali così come autorizzati dal Commissario per il Piano di rientro, piano di assunzioni, relazione di accompagnamento;

3) **Di dare atto, altresì:**

- Che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento della spesa per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2018-2020, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili, disciplinato dall'art.36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi;

- Che il personale avente i requisiti di cui alle norme sopra evidenziate, che sarà messo in quiescenza, produrrà gli effetti economici a partire dall'anno 2018 e, a regime, nel biennio

- 2019/2020, le cui economie, salvo ulteriori recessi contrattuali, sono riportate nella seguenti tabelle:

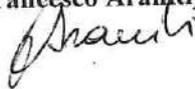
<i>Economia /2018</i>	<i>Economia /2019</i>	<i>Economia /2020</i>
1.131.349,71	1.201.008,52	765.189,00

- Che le predette somme costituiranno le economie di bilancio per garantire l'adeguato bilanciamento delle assunzioni e delle cessazioni in un'ottica generale della organizzazione ed ottimizzazione dei servizi e, pertanto, per l'anno 2018, si avrà una economia complessiva pari a € 1.131.349,71 , mentre, a regime, per l'anno 2019, si avrà una economia pari a € 1.201.008,52 e per il 2020 si avrà una economia €765.189,00;

- 4) Della possibilità di modificare in qualsiasi momento la "Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale", approvata con il presente atto, qualora si verificassero nuove e diverse esigenze e la relativa dotazione organica;
- 5) Che l'adozione di eventuali successivi provvedimenti attuativi della "Programmazione del Fabbisogno Triennale" resta comunque subordinata al rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni del personale;
- 6) Che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento della spesa per il personale, rimangono salve, le autorizzazioni alle assunzioni del personale concesse dalla Struttura Commissariale in attuazione dei decreti autorizzativi;
- 7) Che è stata data, per l'opportuna informativa, la sintesi documentale della programmazione del personale alle OO.SS., ed alla R.S.U. già anticipata, e che il relativo confronto è stato concluso nella seduta del 19/12/2018;
- 8) **Di demandare:**
 - Alla U.O.C. Gestione Sviluppo Risorse Umane e formazione gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento per le procedure di risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti che hanno i requisiti per il pensionamento di vecchiaia e/o con i dipendenti per i quali interverrà la risoluzione unilaterale di lavoro ai sensi del regolamento approvato con delibera n. 255/2017 resa esecutiva con delibera n. 462/2017;
 - Alla U.O.C. Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
- 9) **Revocare**, ad approvazione avvenuta, ogni atto e disposizione in contrasto con la presente delibera;
- 10) **Precisare**: che la presente delibera non comporta costi e/o spese per l'Azienda;
- 11) **Di trasmettere** i documenti in oggetto alla Struttura commissariale per il piano di Rientro e al Dipartimento Tutela della Salute e Politiche Sanitarie della Regione Calabria;

IL DIRETTORE GENERALE F.F.

(Dr. Francesco Araniti)



RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio di questa Azienda: Grande Ospedale
Metropolitano, con Rep. N. 281 del 28 DIC. 2018 /2018 e vi è rimasta per quindici giorni consecutivi ed è
stata trasmessa al Collegio Sindacale il 28 DIC. 2018

28 DIC. 2018

Il Direttore Amministrativo Aziendale f.f.

(Dr. Giuseppe Neri)



Trasmessa al Dipartimento Tutela della Salute e Politiche Sanitarie

Il _____

Prot. n. _____

ESECUTIVA IL _____

Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Reggio Calabria, li ____ / ____ /2018
