

SEZIONE 3 – Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei fabbisogni del Personale

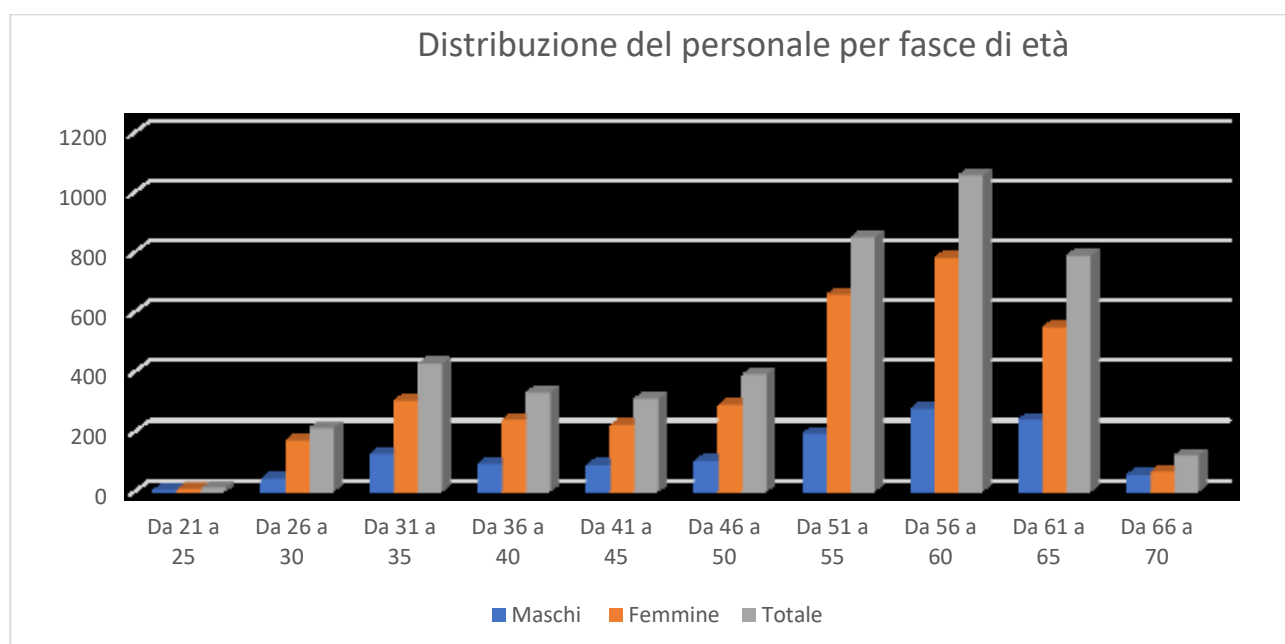
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano - *Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale*

Analisi di Contesto - Personale

L'Azienda Sociosanitaria ASL 3 ha 4.486 dipendenti di cui 3.276 donne e 1.210 uomini (dato al 31/12/2024)

In azienda ci sono 344 rapporti di lavoro part time di cui 317 assegnati a personale femminile e 27 a personale maschile.

L'età media dei dipendenti è di 51 anni; il sottostante grafico mostra che la fascia di età nella quale si concentra il maggior numero dei dipendenti è quella tra i 56 e i 60 anni (sia per le donne che per gli uomini).



Di seguito il dato dell'età media per ruolo

Ruolo	Unità	Età media al 31/12/2024
AMMINISTRATIVO Comparto	511	51,89
AMMINISTRATIVO Dirigenza	14	57,43
PROFESSIONALE Dirigenza	12	53,00
SANITARIO Comparto	2339	50,16
SANITARIO Dirigenza Medica	652	50,22
SANITARIO Dirigenza non Medica	107	53,21
SOCIO SANITARIO Comparto	627	52,24
TECNICO Comparto	222	54,15
TECNICO Dirigenza	2	57,00
Totale complessivo	4486	50,96

Andamento personale in ASL 3

Ruolo	Dipendenti al 31/12/2020	Dipendenti al 31/12/2021	Dipendenti al 31/12/2022	Dipendenti al 31/12/2023	Dipendenti al 31/12/2024
AMMINISTRATIVO Comparto	494	512	503	503	511
AMMINISTRATIVO Dirigenza	14	14	15	15	14
PROFESSIONALE Dirigenza	10	9	10	10	12
SANITARIO Comparto	2295	2255	2256	2353	2339
SANITARIO Dirigenza Medica	637	612	632	628	652
SANITARIO Dirigenza non Medica	114	108	111	107	107
SOCIO SANITARIO Comparto	0	0	0	583	627
TECNICO Comparto	755	714	846	222	222
TECNICO Dirigenza	2	2	2	1	2
Totale complessivo	4321	4226	4375	4422	4486

(*) Nota: con il nuovo contratto, è stato istituito, con decorrenza 01/01/2023, il ruolo "SOCIO SANITARIO Comparto", nel quale sono confluite le qualifiche di "Operatore sociosanitario" e "Assistente sociale", che fino al 31/12/2022 facevano parte del ruolo "TECNICO Comparto". Da qui l'anomala diminuzione del personale del ruolo "TECNICO Comparto" nel 2023

Da queste tabelle risulta evidente il costante aumento complessivo del personale, con particolare riferimento al personale sanitario e socio sanitario del comparto nonché al personale sanitario della dirigenza.

Da segnalare la persistente diminuzione dei medici di base che può determinare un impatto negativo sui servizi e sulla presa in carico. Basti pensare al numero di cittadini chiamati a rinnovare la scelta del proprio medico di famiglia nel caso di congedo di quest'ultimo. Il 2024 ha visto ulteriormente peggiorare la situazione a causa della difficoltà a reperire professionisti sul territorio (criticità riscontrate su tutto il territorio nazionale):

D i s t r e t t o	Medico generico (MMG)						Medico pediatra (PLS)					
	Presente al 1/1/2022	Presente al 1/1/2023	Diff eren za 2023 vs 2024	Presente al 1/1/2024	Presente al 1/1/2025	Diff eren za 2024 vs 2025	Presente al 1/1/2022	Presente al 1/1/2023	Diffe renza 2023 vs 2024	Presente al 1/1/2024	Presente al 1/1/2025	Differe nza 2024 vs 2025
Distretto 8 - Ponente	58	56	-4	52	55	+3	8	8	0	8	8	0
Distretto 9 - Medio ponente	78	82	-1	81	76	-5	15	15	0	15	15	0
Distretto 10 - Val Polce- vera e Valle Scivia	65	59	+1	60	58	-2	10	11	-1	10	11	+1
Distretto 11 - Centro	115	107	-3	104	113	+9	19	19	-1	18	18	0
Distretto 12 - Val Bisagno e Val Trebbia	106	97	-2	95	98	+3	14	14	+1	15	15	0
Distretto 13 - Levante	58	57	0	57	57	0	11	11	0	11	9	-2
Totale	480	458	-9	449	457	+8	77	78	-1	77	76	-1

Piano triennale dei fabbisogni di personale

La predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni del personale è prescritta dall'articolo 6 del D. Lgs 165/2001 che, al comma 2, stabilisce 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*”.

Si tratta di uno strumento strategico e programmatico atto a individuare le esigenze di personale in relazione agli obiettivi di performance e alle funzioni istituzionali aziendali, al fine di garantire efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini

compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa del personale.

All'interno del piano sono indicate le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, *“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”* convertito con modificazioni dalla legge 113/2021, è prevista la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni e la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione.

Infatti, ai sensi dell'articolo 6 comma 2 del citato decreto, 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”*.

Al fine di dare applicazione a quanto sopra esposto, è necessario premettere che il tetto di spesa per il personale per l'anno 2024 è stato quantificato con delibera Giunta Regionale n. 675 del 04.07.2024 in € 265.000.000,00.

Per il 2025, non è ancora stato definito un tetto di spesa da Regione Liguria. Peraltro, essendo stato provvisoriamente confermata la sostanziale invarianza del budget assegnato ad ASL 3 rispetto al 2024, detto tetto è stato preso a riferimento anche per la pianificazione del 2025, tenendo conto dei risultati di esercizio 2024.

Il quadro previsionale ha come obiettivo quello di definire il fabbisogno dell'Azienda per il 2025, tenuto conto delle indicazioni regionali e della programmazione aziendale.

Il piano sarà suscettibile di modificazioni e integrazioni, anche a breve termine, sulla base di eventuali nuove indicazioni regionali legate all'evoluzione del quadro normativo ed economico nazionale.

I contenuti sono organizzati ed elaborati secondo quanto previsto dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana serie generale n. 173 del 27/07/2018.

Il criterio posto alla base della predisposizione del documento è quello di una prima analisi del fabbisogno di risorse annualmente disponibili, tenuto conto dei

pensionamenti e, più in generale, delle cessazioni previsti o prevedibili, nonché quello di quantificare, tenendo conto dei vincoli finanziari, le risorse necessarie alle assunzioni al fine di far fronte ai fabbisogni. Tale ultimo dato deriva dall'analisi continua dei fabbisogni prioritari o emergenti rispetto alle politiche aziendali, ovviamente rivolte in maniera preponderante verso le attività sanitarie legate ai fabbisogni della popolazione.

Inoltre, dovranno essere considerate, nella copertura dei fabbisogni, anche le attività da svolgere nella realizzazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In particolare, gli interventi della Missione Salute del PNRR, da raggiungere entro il 2026, si dividono in due aree principali:

- ridisegnare la rete di assistenza sanitaria territoriale con professionisti e prestazioni disponibili in modo capillare su tutto il territorio nazionale, per una sanità che sia vicina e prossima alle persone;
- innovare il parco tecnologico ospedaliero, digitalizzare il Servizio sanitario nazionale, investire in ricerca e formazione del personale sanitario per una sanità più sicura, equa e sostenibile.

Con riferimento al primo punto, tale finalità viene perseguita tramite:

- Case di Comunità, riferimento di prossimità, di accoglienza ed orientamento ai servizi di assistenza primaria, per la "presa in carico (PIC)" delle persone a maggiore intensità assistenziale, sedi del lavoro multi professionale e dell'integrazione sociosanitaria e socioassistenziale.

In A.S.L. 3 la distribuzione delle Case di Comunità nei Distretti, così come prevista nell'atto aziendale, è la seguente:

- Distretto Sociosanitario n.8:
 - HUB Casa della Salute Voltri (Ex Tecsaldo - COPROMA), via Odicini;
 - SPOKE MARTINEZ, Via Pegli, 41;
 - SPOKE Via Rossi, 33- Campoligure;
- Distretto Sociosanitario n.9:
 - HUB Palazzo Salute Fiumara- Via Operai 80;
 - SPOKE Sede Poliambulatori/Palazzo della Salute, Via Soliman;
- Distretto Sociosanitario n.10:
 - HUB Ex scuola Trucco, Via Pasquale Pastorino,32 Bolzaneto
 - SPOKE Struttura ASL 3 Corso Trento e Trieste 130, Borgo Fornari – Ronco Scrivia;
 - SPOKE CELESIA, Via Pierino Negrotto Cambiaso, 62 – Rivarolo;
- Distretto Sociosanitario n.11:
 - HUB Casa della Salute via Assarotti;
 - SPOKE Sede Poliambulatori Via XII Ottobre;
- Distretto Sociosanitario n.12:
 - HUB Palazzo della Salute Doria - Via Struppa 150, Struppa;
 - SPOKE Poliambulatorio Via Archimede;
- Distretto Sociosanitario n.13:

- HUB Casa Della Salute Quarto - Via G.Maggio 6, Quarto;
- SPOKE Casa Della Salute di Recco – Via A.Bianchi, Recco.

Entro la prima metà del 2025 risulteranno attive circa dieci Case di Comunità previste, con necessità quindi di dotarle del personale necessario a garantirne la piena operatività.

- Infermiere di Famiglia e Comunità: è la figura professionale che assicura l'assistenza infermieristica ai diversi livelli di complessità in collaborazione con tutti i professionisti presenti nella CdC in cui opera, perseguendo l'integrazione interdisciplinare, sanitaria e sociale dei servizi e dei professionisti e ponendo al centro la persona e la sua rete familiare e di comunità.

- centrale operativa territoriale (COT): assicura un lavoro di coordinamento dei vari servizi distrettuali e nello specifico svolge un lavoro di *transitional care* garantendo la continuità dell'assistenza e l'integrazione sociosanitaria tra i diversi *setting* assistenziali. Tali strutture sono già state previste nell'Atto aziendale di Asl3, recentemente adottato con deliberazione n. 515 del 29/11/2023 e sono già operative dalla seconda metà del 2024. Sono stati assunti, nel 2024, n. 16 Infermieri per le COT.

Con riferimento, invece, alla realizzazione della seconda area si è provveduto al reclutamento di personale per l'Area Tecnica nelle seguenti figure: n. 1 Dirigente Analista, n. 1 Dirigente Ingegnere, n. 1 Dirigente Architetto, n. 4 Collaboratori Tecnici Ingegneri, n. 1 Collaboratore Tecnico appartenente alle categorie protette, n. 2 Assistenti Tecnici – Geometri, mentre nell'anno in corso prenderà servizio n. 1 Collaboratore Tecnico Informatico.

In particolare, tenuto conto degli obblighi legislativi che impongono alle stazioni appaltanti l'obbligo di utilizzare le tecniche BIM a far data dal primo gennaio 2025 per appalti oltre il milione di euro, è stata perfezionata l'assunzione di un Collaboratore Tecnico Professionale appartenente all'Area del Personale di elevata qualificazione del vigente CCNL Comparto Sanità 2/11/2022.

Infine, si provvederà all'assunzione di personale del ruolo tecnico, con qualifica di Collaboratore Tecnico Professionale Ingegnere Clinico tramite utilizzo della graduatoria approvata da Asl 2 e Collaboratore Tecnico Professionale Ingegnere Gestionale tramite l'avviata procedura concorsuale per favorire la reingegnerizzazione dei percorsi e dei processi in relazione alle nuove realtà socioassistenziali.

È, inoltre, intenzione dell'Azienda procedere con il reclutamento dall'esterno di una unità di personale appartenente all'area di elevata qualificazione – profilo Amministrativo.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21 CCNL 02/11/2022, rilevata la necessità di copertura di diversi e specifici profili, si procederà ad attivare la progressione tra le aree con apposite procedure selettive.

CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2024

L'anno 2024 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a 4.486 dipendenti. Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza ha rispettato i limiti di spesa di cui alla D.G.R. 675/2024.

SITUAZIONE ASSUNTI / CESSATI 2024

Il dato assunzionale 2024, riferito a personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, comprese assunzioni ex art. 2 ter DL 18/2020 e con esclusione dei contratti co.co.co. e co.li.pro., è pari a complessive 378 unità. Nel corso dello stesso anno, le cessazioni sono state complessivamente pari a 307 unità.

Per l'anno 2025, tenuto conto dell'apertura delle nuove linee di attività, con particolare riferimento all'area sanitaria e sociosanitaria e alle persistenti necessità di implementazione dell'attività ordinaria in ambito ospedaliero ed ambulatoriale, come richiesto da Regione Liguria, e tenendo conto anche delle attività correlate al PNRR nonché di eventuali modifiche dell'assetto organizzativo derivanti dall'Atto aziendale, saranno attivate le procedure assunzionali, in base alle esigenze e priorità definite dalla Direzioni strategiche di afferenza.

SITUAZIONE PREVISIONALE CONCORSI 2025

Si segnalano di seguito i principali concorsi/avvisi in fase di espletamento, che potranno essere successivamente implementati.

➤ Strutture complesse:

- Cardiologia;
- Reumatologia;
- Geriatria;
- Assistenza Disabili;
- Oncologia;
- Professioni Sanitarie Area Ospedaliera;
- Salute Mentale DSS 13;

➤ Concorsi in atto:

• Dirigenza

- Dirigente Avvocato;
- Dirigente Psicologo;

- Dirigente Ingegnere / Architetto;
- Dirigente Medico - Psichiatra;
- Dirigente Medico - Medicina d’Emergenza Urgenza;
- Dirigente Medico - Medicina Interna;
- Dirigente Medico - Chirurgia Toracica;
- Dirigente Medico - Igiene Alimenti e Nutrizione;
- Dirigente Veterinario – Igiene Allevamenti e Produzioni Zootecniche;

- Comparto

- Collaboratore Amministrativo Professionale;
- Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico;

➤ In fase di predisposizione e adozione bandi:

- Dirigenza

- Dirigente Farmacista – Farmacia Territoriale;
- Dirigente Amministrativo;

- Comparto

- Dietista;
- Ortottista;
- Tecnico Sanitario di Radiologia Medica;

➤ Assunzioni riferite a particolari normative:

Sono previste assunzioni di personale appartenente alle categorie protette secondo le esigenze derivanti dal P.I.D.

Stante la grave carenza di Infermieri, l’Azienda prevede di assumere personale di detta qualifica attraverso l’utilizzo della graduatoria del concorso unificato indetto dall’I.R.C.S.S. San Martino

➤ Scorrimento graduatorie:

- Dirigenza

- Dirigente Medico - Neurologia;
- Dirigente Medico – Medicina del Lavoro;
- Dirigente Medico - Nefrologia;

L'Azienda prevede inoltre di assumere personale con qualifica di infermiere attraverso l'utilizzo della graduatoria del concorso unificato indetto dall'I.R.C.S.S. San Martino.

SITUAZIONE PREVISIONALE INCARICHI PERSONALE SUMAI

Si procederà alla contrattualizzazione del personale SUMAI secondo le necessità e le esigenze che saranno rappresentate dalle competenti Direzioni Sanitaria e Sociosanitaria.

QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE ANNO 2025

Per quanto riguarda il quadro previsionale delle risorse per l'anno 2025, richiamate le modalità di assunzione sopra riportate, lo stesso è stato elaborato così come risulta dal prospetto riepilogativo sottostante, considerate anche le cessazioni già previste e preventivabili.

Per quanto riguarda il quadro previsionale delle risorse per gli anni 2026-2027 verrà elaborato in via di previsione sulla base dei dati storici delle cessazioni degli ultimi anni, prevedendo un allineamento tra cessazioni e assunzioni, nonché un fabbisogno integrato in correlazione agli interventi della Missione Salute del PNRR (Case di comunità; infermieri di famiglia e centrale operativa territoriale; innovazione delle strutture sanitarie), fermo restando ulteriori fabbisogni correlati a modifiche dell'assetto organizzativo aziendale derivanti dall'Atto aziendale.

Per quanto concerne i costi, si stima un graduale incremento della spesa, a prescindere dalle applicazioni contrattuali di riferimento.

Di seguito lo schema FTE anno 2025.

QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE - ANNO 2024								AZIENDA/E.O./I.R.C.C.S. ASL3 - REGIONE LIGURIA							
C.C.N.L.	Profilo professionale	Dotazione 2024 (in FTE)	Cessazioni 2025	Assunzioni 2025	Dotazione prevista per il 2025 (n. unità)	Dotazione prevista per il 2025 (in FTE)	NOTE								
			n. unità	n. unità											
RIEPILOGO GENERALE															
DIRIGENZA	Dirigenza Medica	495,68	42	74	649	30,49									
	Dirigenza Veterinaria	18,38	1	0	23	0,00									
	Dirigenza Sanitaria non Medica	83,51	10	18	111	3,13									
	Dirigenza PTA	20,79	1	6	33	1,72									
	TOTALE DIRIGENZA	618,36	54	98	816	35,34									
COMPARTO	Professioni sanitarie infermieristiche	1628,00	91	255	1836	84,42									
	Professione sanitaria ostetrica	47,20	2	3	53	1,55									
	Professioni tecnico sanitarie	151,87	5	12	169	5,94									
	Professioni sanitarie della riabilitazione	272,90	7	38	328	7,05									
	Professioni sanitarie della prevenzione	116,15	3	9	135	0,87									
	Assistenti sociali	52,51	3	8	68	3,70									
	O.S.S. e O.T.A.	519,32	46	56	569	23,35									
	Personale ruolo tecnico	207,31	3	20	237	5,58									
	Personale ruolo amministrativo	458,14	33	60	525	25,38									
	TOTALE COMPARTO	3453,40	193	461	3920	157,84									
	TOTALE GENERALE	4071,76	247	559	4736	193,18									