

Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

VP04 – POLITICHE DEL PERSONALE



P10 – PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Sommario

Premesse	3
CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2024	4
QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE.....	4
INDIVIDUAZIONE DELL'EQUILIBRIO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	4
DETERMINAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE	5
DEFINIZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI	5
MONITORAGGIO DELLE ASSUNZIONI	6

Premesse

La programmazione dei fabbisogni di personale costituisce per Asl4 lo strumento di sintesi e di coordinamento di tutte le politiche specifiche di gestione delle risorse umane e di raccordo di queste con la programmazione aziendale.

La principale funzione è quella di assicurare la disponibilità qualitativa e quantitativa di risorse umane necessarie alla realizzazione dei piani aziendali e di assicurare nel contempo le condizioni per una loro gestione in coerenza con la dinamica legislativa, contrattuale, tecnico-economica e sociale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale costituisce l'atto di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare a norma degli artt. 6 e 6 ter del D. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e costituisce il documento propedeutico all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche e delle performances secondo i principi-obiettivi dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi, inserendosi nei documenti di programmazione previsti dalla normativa vigente, di cui è necessario completamento.

L'articolo 4 del Dlgs 75/2017 (di modifica dell'articolo 6 del Dlgs 165/2001) ha demandato ad apposite linee guida della Funzione pubblica la definizione dei criteri e dei principi ai quali devono attenersi le amministrazioni pubbliche nella programmazione del fabbisogno di personale.

Tali Linee di indirizzo, approvate con D.M. 8 maggio 2018 ed entrate in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 173/2018, prevedono una specifica sezione dedicata alle Aziende ed Enti del SSN, nella quale sono formulate alcune indicazioni in merito ai criteri generali, alla metodologia per la predisposizione dei PTFP e alla procedura di adozione.

In particolare viene modificata la logica e la metodologia per la programmazione e la determinazione dei fabbisogni da parte delle pubbliche amministrazioni, in particolare collegando l'organizzazione e la disciplina degli uffici non più alla dotazione organica ma ad uno specifico Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale. Si passa quindi da uno strumento programmatico statico, come la dotazione organica, ad un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica, con maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione.

La programmazione del fabbisogno di personale deve, quindi, essere determinata sulla base di una complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'Azienda, in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente, professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi, compatibilmente con gli obiettivi previsti dalla normativa vigente e sulla base del Piano della Performance, nel rispetto della compatibilità economico-finanziaria e dell'obiettivo economico assegnato dalla Regione.

Si evidenzia, infine, che l'art. 6, comma 1, del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, prevede che, in sede di prima applicazione, le Pubbliche Amministrazioni con più di 50 dipendenti entro il 30 giugno 2022 devono adottare il Piano integrato di attività e organizzazione al fine di «assicurare la qualità e la trasparenza

dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, [...]». Il comma 2 del medesimo art. 6 dispone che il Piano abbia durata triennale, deve essere aggiornato annualmente e deve definire, tra l'altro, il Piano Triennale dei fabbisogni del personale di cui al citato art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

Il Piano Triennale dei fabbisogni è adottato e aggiornato, con cadenza annuale; in coerenza con le scelte strategiche inerenti l'organizzazione degli uffici e dei servizi, tenendo conto dei limiti delle risorse finanziarie disponibili nonché dei vincoli e degli obiettivi derivanti dalla programmazione regionale.

CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2024

L'anno 2024 si è concluso con un quadro di personale in servizio pari a 1.857 dipendenti di cui n. 335 appartenenti all'area dirigenziale. Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza ha rispettato i limiti di spesa assegnati dalla DGR n. 675/2024.

QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE

La programmazione dei fabbisogni di personale :

COSTITUISCE lo strumento di sintesi e di coordinamento di tutte le politiche specifiche di gestione delle risorse umane e di raccordo di queste con la programmazione aziendale.

ASSICURA la disponibilità qualitativa e quantitativa di risorse umane necessarie alla realizzazione dei piani aziendali.

REALIZZA le condizioni per la gestione delle risorse umane in coerenza con la dinamica legislativa, contrattuale, tecnico-economica e sociale.

Il piano assunzionale relativo al triennio 2025/2027 è stato definito come segue:

- Individuazione dell'equilibrio del fabbisogno di personale
- Determinazione della capacità assunzionale
- Definizione del piano triennale dei fabbisogni

INDIVIDUAZIONE DELL'EQUILIBRIO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

- 1) accurata analisi dello stato corrente ("As is") di ogni struttura aziendale suddivisa per profili professionali calcolati in FTE
- 2) definizione - per ogni struttura aziendale - del fabbisogno ideale di personale ("To Be") nel rispetto:
 - dell'assetto organizzativo e della mission aziendale, come risultanti dal POA

- degli obiettivi/standard di produzione da realizzare
 - della normativa per la definizione degli standards qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera e territoriale (D.M. 70/2015, D.M. 77/2022, standards AGENAS).
- 3) Rilevazione delle figure professionali carenti rispetto all'equilibrio di fabbisogno ("delta")

DETERMINAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

- 1) Rispetto compatibilità economico finanziaria e obiettivi economici assegnati dall'Ente Regione.
- 2) Individuazione budget assunzionale per ogni annualità con le seguenti modalità:
 - a) media dei risparmi derivanti dalla cessazioni dal servizio avvenute nel triennio precedente rapportati all'attività effettivamente svolta nell'ultimo anno di servizio
 - b) consolidamento e stabilizzazione di posizioni ricoperte con rapporti di lavoro flessibile
- 3) Declinazione limite annuale di spesa assunzionale per "macro profili" (es: dirigenza sanitaria/comparto sanitario/comparto tecnico e amministrativo).
- 4) Determinazione specifico budget per le c.d. "URGENZE" (assunzioni non differibili e non programmate nel piano dei fabbisogni).

DEFINIZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Programmazione assunzionale delle figure professionali carenti (c.d. delta) riferita alla specifica annualità con i seguenti criteri:

- Mantenimento delle prestazioni assistenziali e di accesso alle cure specialistiche
- Priorità assunzionali per i profili professionali del comparto e della dirigenza direttamente impegnati nell'erogazione delle attività assistenziali
- Copertura di una quota del turn over nell'anno di riferimento
- Avvio delle politiche di consolidamento e stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibili
- Attivazione di percorsi di sviluppo del personale dipendente del comparto con utilizzo degli istituti contrattuali (progressioni tra le aree)

MONITORAGGIO DELLE ASSUNZIONI

Viene svolta una costante attività di monitoraggio della programmazione triennale, delle procedure e della spesa

Monitoraggio della programmazione

Obiettivo: garantire il costante adeguamento del piano alle dinamiche assunzionali

Istituzione di una “Cabina di regia” per:

La definizione delle priorità assunzionali per l’anno di riferimento

L’esame ulteriori necessità assunzionali non comprese nel piano dei fabbisogni

Le modifiche del piano dei fabbisogni

Monitoraggio delle procedure

Obiettivo: verificare lo stato di avanzamento delle procedure selettive avviate

Viene predisposto dalla Sc Risorse Umane un elenco delle procedure selettive avviate con la data di prevista conclusione.

E’ monitorata la scadenza di ogni procedura attivata con attribuzione di un colore per verificarne lo stato di avanzamento rispetto alla data di conclusione prevista (colore verde =tutto ok, colore arancione = attenzione scadenza difficile da rispettare, colore rosso = scadenza impossibile da rispettare).

Monitoraggio della spesa

Viene effettuato con cadenza mensile dalla SC Risorse Umane e dalla SC Bilancio e Contabilità per verificare il rispetto della spesa del personale con i vincoli di bilancio.

L’esito è comunicato alla Direzione Generale, unitamente all’elenco numerico del personale in servizio suddiviso per categoria professionale.