

***SEZIONE 3 – Organizzazione e Capitale  
Umano***

***Sottosezione di  
programmazione  
Piano Triennale dei  
fabbisogni del Personale***

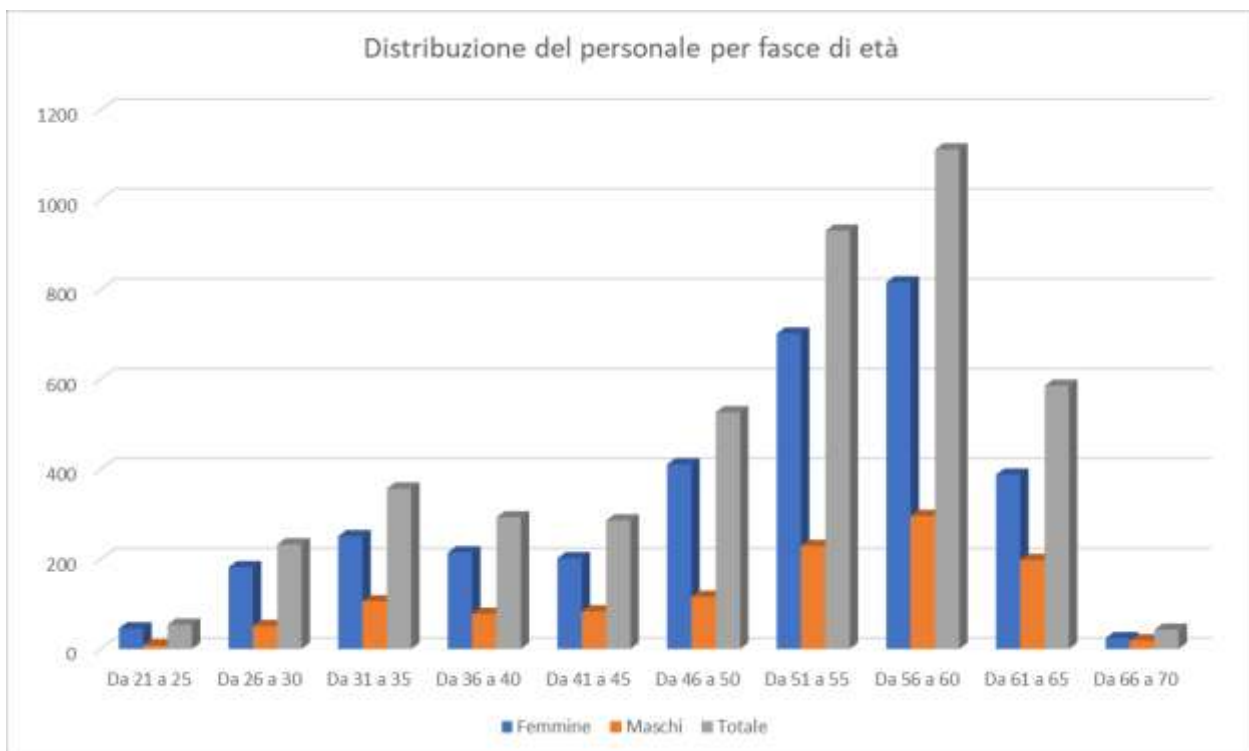
### Sezione 3. Organizzazione e capitale umano - *Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale*

#### **Analisi di Contesto - Personale**

L'Azienda Sociosanitaria ASL 3 ha 4.422 dipendenti di cui 3.237 donne e 1.185 uomini (dato al 31/12/2023)

In azienda ci sono 336 rapporti di lavoro part time di cui 317 assegnati a personale femminile e 19 a personale maschile.

L'età media dei dipendenti è di 50,18 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 31/12/2023
AMMINISTRATIVO Comparto	503	51,17
AMMINISTRATIVO Dirigenza	15	56,13
PROFESSIONALE Dirigenza	10	52,20
SANITARIO Comparto	2353	49,16
SANITARIO Dirigenza Medica	628	50,11
SANITARIO Dirigenza non Medica	107	52,55
SOCIO SANITARIO Comparto	583	51,52
TECNICO Comparto	222	53,66
TECNICO Dirigenza	1	60,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>4422</b>	<b>50,18</b>

L'età media si è lievemente abbassata per effetto delle nuove assunzioni in tutte le categorie di personale.

### ***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
AMMINISTRATIVO Comparto	494	512	503	503
AMMINISTRATIVO Dirigenza	14	14	15	15
PROFESSIONALE Dirigenza	10	9	10	10
SANITARIO Comparto	2295	2255	2256	2353
SANITARIO Dirigenza Medica	637	612	632	628
SANITARIO Dirigenza non Medica	114	108	111	107
SOCIO SANITARIO Comparto	0	0	0	583
TECNICO Comparto	755	714	846	222
TECNICO Dirigenza	2	2	2	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>4321</b>	<b>4226</b>	<b>4375</b>	<b>4422</b>

(\*) 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 queste tabelle risulta evidente l'aumento complessivo del personale, con particolare riferimento al personale tecnico e sanitario del comparto.

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):

Distretto	Medico generico (MMG)				Medico pediatra (PLS)			
	Presente al 01/01/2022	Presente al 01/01/2023	Differenza 2023 vs 2024	Presente al 01/01/2024	Presente al 01/01/2022	Presente al 01/01/2023	Differenza 2023 vs 2024	Presente al 01/01/2024
Distretto 8 - Ponente	58	56	-4	52	8	8	0	8
Distretto 9 - Medio ponente	78	82	-1	81	15	15	0	15
Distretto 10 - Val Polcevera e Valle Scrivia	65	59	+1	60	10	11	-1	10
Distretto 11 - Centro	115	107	-3	104	19	19	-1	18
Distretto 12 - Val Bisagno e Val Trebbia	106	97	-2	95	14	14	+1	15
Distretto 13 - Levante	58	57	0	57	11	11	0	11
Totale	480	458	-9	449	77	78	-1	77

### 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 2023 è stato quantificato con delibera Giunta Regionale n. 659 del 07.07.2023 in € 251.915.000,00.

Il quadro previsionale ha come obiettivo quello di definire il fabbisogno dell'Azienda per il 2024, 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 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.

- 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.

Con riferimento, invece, alla realizzazione della seconda area si renderà necessario procedere al reclutamento di personale appartenente all’area tecnica, sia appartenente alla Dirigenza Professionale, tecnica ed amministrativa, sia appartenente al Comparto.

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 appalto oltre il milione di euro, sarà necessario avviare le procedure necessarie per il reclutamento del personale appartenente all’Area di elevata qualificazione, così come previsto dal CCNL Comparto Sanità 2/11/2022.

Inoltre, sarà necessario procedere anche con l’assunzione di personale del ruolo tecnico - area dei professionisti della salute e dei funzionari ed area degli assistenti, anche tramite l’utilizzo di graduatorie esistenti presso altre Aziende/Enti.

È, quindi, intenzione dell’Azienda procedere con il reclutamento dall’esterno ovvero attraverso una progressione tra aree, per personale appartenente all’area di elevata qualificazione.

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 valutative.

### **CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2023**

L'anno 2023 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a 4.422 dipendenti. Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale dipendente di competenza ha rispettato i limiti di spesa di cui alla D.G.R. 659/2023.

### **SITUAZIONE ASSUNTI / CESSATI 2023**

Il dato assunzionale 2023, 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 783 unità. Nel corso dello stesso anno, le cessazioni sono state complessivamente pari a 736 unità.

Per l'anno 2024, considerate le carenze di personale, con particolare riferimento all'area sanitaria e sociosanitaria e alle collegate necessità di ripresa dell'attività ordinaria, saranno attivate le procedure assunzionali, in base alle richieste pervenute dalla Direzione Sanitaria e dalla Direzione Sociosanitaria, sulla base delle esigenze assunzionali sopra esposte.

A titolo esemplificativo si elencano di seguito le principali procedure assunzionali previste.

### **SITUAZIONE PREVISIONALE CONCORSI 2024**

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

#### ➤ Strutture complesse

L'Azienda ha previsto l'avvio di n. 5 selezioni per Direttore di Struttura Complessa in area sanitaria e di una in area tecnica nel corso dell'anno 2024. Le selezioni da avviare saranno comunque meglio definite con riferimento all'Atto Aziendale di recente adozione.

#### ➤ Concorsi in atto:

- Dirigenza

- ✓ Dirigente Medico Ortopedia
- ✓ Dirigente Medico Geriatria

- ✓ Dirigente Medico Medicina Fisica e Riabilitazione
- ✓ Dirigente Medico Anatomia Patologica
- ✓ Dirigente Medico Chirurgia Plastica
- ✓ Dirigente Medico Malattie Apparato Respiratorio
- ✓ Dirigente Medico Medicina Emergenza Urgenza
- ✓ Dirigente Medico Cure Palliative

- Comparto

- ✓ Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico
- ✓ Operatore Tecnico Magazziniere

➤ In fase di predisposizione e adozione bandi:

- Dirigenza

- ✓ Dirigente Medico Cardiologia
- ✓ Dirigente medico Oncologia

- Comparto

- ✓ Tecnico audiometrista
- ✓ Tecnico Ortottista

➤ Assunzioni riferite a particolari normative:

Sono previste assunzioni di centralinisti non vedenti tramite il Centro per l'Impiego e di coadiutori amministrativi tramite Concorso Pubblico riservato alle categorie protette e chiamata dal Centro per l'Impiego. Sono inoltre previste assunzioni secondo le esigenze derivanti dal P.I.D.

Sono state avviate le assunzioni di Educatori Professionali, Infermieri e O.S.S. a seguito di procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art 1, c. 528 della legge n. 197 del 29/12/2022 (Legge di Bilancio 2023).

Stante la grave carenza di Infermieri e O.S.S., l'Azienda prevede di assumere ulteriori unità di dette figure professionali attraverso l'utilizzo delle graduatorie relative ai concorsi unificati indetti su base regionale rispettivamente dall'I.R.C.S.S. San Martino e A.Li.Sa.

➤ Scorrimento graduatorie:



- Dirigenza
  - ✓ Dirigente Medico Radiodiagnostica
  - ✓ Dirigente Medico Medicina Interna
  - ✓ Dirigente Medico Psichiatria
  - ✓ Dirigente Veterinario - Sanità Animale
  - ✓ Dirigente Medico Neurologia
  - ✓ Dirigente Medico Ginecologia e Ostetricia
  - ✓ Dirigente Medico Anestesia e rianimazione

- Comparto
  - ✓ Logopedista
  - ✓ Assistente Amministrativo
  - ✓ Tecnici della Prevenzione
  - ✓ Tecnico Neurofisiopatologia

➤ Tempo determinato:

- ✓ Dirigenza

## 1. Ingegnere

➤ Mobilità:

- Dirigenza
  - ✓ Dirigente Veterinario - Igiene, Produzione, Trasformazione, Commercializzazione, Conservazione e Trasporto Alimenti di Origine Animale
  - ✓ Ingegnere
  - ✓ Dirigente Medico Ginecologia e Ostetricia
- Comparto
  - ✓ Collaboratore Amministrativo

Sono inoltre previsti ulteriori reclutamenti di personale con utilizzo graduatorie e procedure assunzionali disciplinate dalla vigente normativa, come da prospetto allegato.

Sono altresì previste assunzioni con contratti co.li.pro., in base a specifiche esigenze indicate dalle direzioni competenti, sulla base di quanto consentito dalle vigenti normative in materia.

#### 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 2024

Per quanto riguarda il quadro previsionale delle risorse per l'anno 2024, 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 2025-2026 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).

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 2024.

<b>QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE - ANNO 2024</b> <span style="float: right;"><b>AZIENDA/E.O./I.R.C.C.S. ASL3 - REGIONE LIGURIA</b></span>							
C.C.N.L.	Profilo professionale	Dotazione 2023 (in FTE)	Cessazioni 2024	Assunzioni 2024	Dotazione prevista per il 2024 (n. unità)	Dotazione prevista per il 2024 (in FTE)	NOTE
			n. unità	n. unità			
<b>RIEPILOGO GENERALE</b>							
<b>DIRIGENZA</b>	Dirigenza Medica	598,53	80	164	689	679,05	
	Dirigenza Veterinaria	18,73	5	7	29	28,58	
	Dirigenza Sanitaria non Medica	102,46	10	25	119	117,28	
	Dirigenza PTA	24,63	3	12	41	40,41	
	<b>TOTALE DIRIGENZA</b>	<b>744,35</b>	<b>98</b>	<b>208</b>	<b>878</b>	<b>865,32</b>	
<b>COMPARTO</b>	Professioni sanitarie infermieristiche	1.705,20	135	160	1753	1.727,68	
	Professione sanitaria ostetrica	50,34	8	12	54	53,22	
	Professioni tecnico sanitarie	164,09	15	25	172	169,52	
	Professioni sanitarie della riabilitazione	258,16	20	53	313	308,48	
	Professioni sanitarie della prevenzione	119,50	15	49	164	161,63	
	Assistenti sociali	54,59	8	15	70	68,99	
	O.S.S. e O.T.A.	536,30	90	122	604	595,28	
	Personale ruolo tecnico	238,63	25	46	240	236,53	
	Personale ruolo amministrativo	486,98	70	85	536	528,26	
<b>TOTALE COMPARTO</b>	<b>3.613,79</b>	<b>386</b>	<b>567</b>	<b>3906</b>	<b>3.849,59</b>		
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>4.358,14</b>	<b>484</b>	<b>775</b>	<b>4784</b>	<b>4.714,91</b>		