

Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024/2026**

VP04 – POLITICHE DEL PERSONALE



**P10 – PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI
FABBISOGNI**

Sommario

| | |
|--|----------|
| Premesse | 3 |
| CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2023 | 5 |
| QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE..... | 5 |
| 1. INDIVIDUAZIONE DELL'EQUILIBRIO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE | 5 |
| 2. PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI NEL TRIENNIO | 5 |
| 3. DEFINIZIONE PIANO ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026 | 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 31/12/2023

L'anno 2023 si è concluso con un quadro di personale in servizio pari a 1.910 dipendenti. Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza ha rispettato i limiti di spesa assegnati dalla DGR n. 659 del 7/7/2023.

QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE

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 assunzionale relativo al triennio 2024/2026 è stato definito come segue:

1. INDIVIDUAZIONE DELL'EQUILIBRIO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Le competenti Direzioni Aziendali, sulla base degli obiettivi strategici da realizzare, della necessità di garantire il mantenimento delle prestazioni assistenziali e di accesso alle cure specialistiche, dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, della struttura esistente e delle sue possibili variazioni, hanno definito, in primis il quadro degli organici necessari per garantire l'equilibrio del fabbisogno di personale.

E' stata effettuata, dapprima, per ogni struttura aziendale un'accurata analisi dello stato corrente "As is" suddivisa per profili professionali calcolati in FTE e successivamente definito per ogni struttura aziendale il fabbisogno ideale di personale ("To Be") attraverso un'accurata attività di analisi delle esigenze aziendali sotto un duplice profilo:

qualitativo: riferito alle tipologie di professionisti (suddivisi per area professionale) rispondenti alle necessità dell'amministrazione

quantitativo: riferito alla consistenza numerica delle unità necessarie ad assolvere alla mission e agli obiettivi/standard di produzione da realizzare

Il quadro delineato per ogni struttura tiene conto delle modifiche organizzative e strutturali previste nel nuovo Piano di Organizzazione Aziendale.

2. PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI NEL TRIENNIO

Le competenti Direzioni Aziendali hanno verificato l'effettiva consistenza e disponibilità del personale assegnato alle singole strutture, valutandone anche possibili percorsi di sviluppo, di

valorizzazione e di inserimento nelle strutture di nuova organizzazione aziendale previste nel POA per l'attuazione del quale si è in attesa della validazione regionale.

A seguito di tale esame, le suddette Direzioni hanno definito le figure professionali carenti rispetto all'equilibrio di fabbisogno (delta) e programmato le assunzioni per il triennio 2024-2026.

3. DEFINIZIONE PIANO ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026

Il piano riporterà la programmazione delle assunzioni per il triennio 2024/2026. Tale programmazione, finalizzata a garantire l'equilibrio della dotazione organica, viene rivista con cadenza annuale e tiene conto dei seguenti criteri:

- Rispetto della compatibilità economico finanziaria e degli obiettivi economici assegnati da Regione Liguria per l'anno 2024 e mantenimento dell'equilibrio economico anche per gli anni 2024/2026 come richiesto da Regione Liguria,
- Copertura di una quota del turn over nell'anno di riferimento,
- Copertura delle figure professionali ritenute carenti da parte delle competenti Direzioni Aziendali,
- Mantenimento delle prestazioni assistenziali e degli standard di produzione concordati,
- Priorità assunzionali per i profili professionali del comparto e della dirigenza direttamente impegnati nell'erogazione delle attività assistenziali,
- Avvio delle politiche di consolidamento e stabilizzazione delle posizioni di lavoro oggi coperte con rapporti di lavoro flessibili (contratti a tempo determinato, lavoro autonomo, somministrazione etc..),
- Ricorso ad assunzioni di cui alla Legge n. 68/99 e le categorie protette nel rispetto della normativa prevista in materia di quote d'obbligo. L'Azienda si avvale di tali assunzioni prevalentemente per far fronte al turn over di personale amministrativo e tecnico.

Nelle more dell'adozione del Bilancio di Previsione anno 2024, si ritengono temporaneamente confermati gli allegati il piano fabbisogni adottato nel precedente PIAO 2023-2025, coerenti con le risorse economiche del Bilancio di Previsione 2023.