

PERSONALE E VINCOLI DI SPESA: ASL L'AQUILA A NURSIND, "CHIAREZZA SU DATI E STRUMENTI PROGRAMMAZIONE"

21 Settembre 2026



L'AQUILA - "È necessario che il confronto sul personale parta dalla corretta lettura dei dati e dalla conoscenza dei vincoli normativi e finanziari entro i quali le Aziende sanitarie sono chiamate a operare. La Direzione continuerà a utilizzare tutti gli strumenti disponibili per programmare le risorse, garantire la continuità dei servizi e ricercare, nel rispetto dei vincoli di legge e di bilancio, le soluzioni necessarie alle criticità che si presentano".

Così, in una nota, la Asl dell'Aquila, guidata dal dg Paolo Costanzi, che replica al sindacato Nursind in merito alla questione dell'organizzazione del personale. [\(Qui il link\)](#)

Di seguito la nota completa.

"Ancora una volta corre l'obbligo di replicare al sindacato Nursind, questa volta a fronte di affermazioni che, oltre a non cogliere la reale portata di uno strumento di gestione finalizzato a supportare la programmazione delle risorse umane, rischiano di offrire una rappresentazione parziale e fuorviante delle complesse dinamiche che governano l'organizzazione del personale.

È opportuno, innanzitutto, chiarire che la Direzione, e il Direttore in particolare, non ha mai espresso valutazioni sul contenuto dello studio richiamato dal sindacato. Lo strumento in questione ha una precisa finalità gestionale: evidenziare, nell'ambito della programmazione del personale, l'impatto delle assenze prolungate e la conseguente necessità di individuare modalità organizzative e di sostituzione compatibili con i vincoli di spesa.

Il semplice calcolo tra ore di servizio e giornate di assenza, tutte pienamente legittime, non consente quindi di cogliere il problema che lo strumento intende evidenziare.

Per comprendere meglio la questione, è sufficiente un esempio elementare. Si ipotizzi un limite di spesa per il personale pari a 500, con cinque risorse il cui costo sia pari a 100 ciascuna. Il limite di 500 è già interamente impegnato. Se due delle cinque risorse si assentano legittimamente per un periodo prolungato, continuando a percepire il proprio trattamento economico, il costo complessivo per l'azienda rimane pari a 500.

Tuttavia, quelle due risorse sono temporaneamente assenti e non possono essere impiegate nell'organizzazione dei turni. La loro sostituzione con una sesta unità comporterebbe un ulteriore costo che, in assenza di disponibilità nel limite di spesa assegnato, non potrebbe essere sostenuto.

È questo il punto che evidentemente sfugge a una lettura puramente aritmetica dei dati: un'assenza può essere pienamente legittima e, nello stesso tempo, determinare una criticità organizzativa che non sempre può essere risolta attraverso una nuova assunzione, perché anche la spesa per le sostituzioni è soggetta a precisi limiti, come il sindacato Nursind dovrebbe ben sapere.

Il quadro cambia nei casi in cui l'assenza determini una riduzione del costo sostenuto dall'Azienda, come nel part-time, oppure quando gli oneri relativi all'assenza siano successivamente rimborsati alla ASL da altri soggetti, come può avvenire, ad esempio, per alcune assenze dovute a infortunio o per i comandi. In queste situazioni è possibile ricorrere, nei limiti previsti, ad assunzioni a tempo determinato finalizzate alla sostituzione, senza determinare una duplicazione degli oneri a carico dell'Azienda.

Proprio per fare fronte a queste esigenze, con riferimento al personale infermieristico, la ASL ha pubblicato nei primi mesi dell'anno un avviso finalizzato alla formazione di una graduatoria per eventuali assunzioni a tempo determinato.

La difficoltà, tuttavia, è rappresentata dalla limitata disponibilità ad accettare contratti di questo tipo. Su quasi 400 professionisti interpellati, solo poche decine hanno accettato la proposta. Una situazione che risente anche della particolare carenza di personale infermieristico: molti professionisti che partecipano a un avviso per incarichi a tempo determinato sono già occupati e valutano positivamente l'offerta soprattutto quando vi sia una prospettiva di continuità. Nel caso delle sostituzioni, invece, il contratto è necessariamente collegato alla durata dell'assenza del titolare e si conclude con il suo rientro, senza possibilità di garantire una successiva stabilizzazione.

Per quanto riguarda gli operatori sociosanitari, la ASL dispone di una graduatoria derivante da un concorso a tempo indeterminato, che è stata utilizzata per incrementare le unità a tempo indeterminato nel rispetto del limite massimo di spesa e che viene utilizzata anche per le ulteriori esigenze di personale.

La graduatoria può essere impiegata sia per sostituire personale in somministrazione nei casi in cui tale modalità risponda a esigenze strutturali, sia per far fronte a sostituzioni temporanee. Anche in quest'ultimo caso, tuttavia, è necessario che il candidato idoneo sia disponibile ad accettare un contratto a tempo determinato, senza la certezza di una successiva stabilizzazione.

Questi elementi consentono di comprendere meglio quali siano i reali nodi della programmazione del personale e quale sia la funzione degli strumenti utilizzati dalla Direzione per governarla.

Un esempio concreto riguarda la recente carenza di personale infermieristico segnalata da alcune associazioni di volontariato che da quasi vent'anni gestiscono le postazioni del 118 sul territorio. Affermare che la ASL può semplicemente garantire il servizio attraverso propri infermieri non tiene conto di un aspetto fondamentale: gli infermieri destinati al potenziamento delle postazioni del 118 devono essere necessariamente sostituiti nelle strutture e nei reparti ai quali sono assegnati.

Anche in questo caso, quindi, il problema non è soltanto individuare il personale da destinare al servizio, ma poter procedere alle necessarie sostituzioni nel rispetto del limite massimo di spesa.

Quando tale limite è già stato raggiunto, la ASL può chiedere alla Regione un incremento della disponibilità finanziaria. Si

tratta, tuttavia, di una possibilità che deve essere valutata nel quadro complessivo della spesa regionale per il personale: un eventuale incremento assegnato a una Azienda sanitaria deve infatti essere compatibile con il limite complessivo regionale e può incidere sulla disponibilità assegnata alle altre Aziende.

È quindi necessario che il confronto sul personale parta dalla corretta lettura dei dati e dalla conoscenza dei vincoli normativi e finanziari entro i quali le Aziende sanitarie sono chiamate a operare. La Direzione continuerà a utilizzare tutti gli strumenti disponibili per programmare le risorse, garantire la continuità dei servizi e ricercare, nel rispetto dei vincoli di legge e di bilancio, le soluzioni necessarie alle criticità che si presentano.