

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024- 2026

INDICE

<i>INTRODUZIONE</i>	3
<i>INQUADRAMENTO NORMATIVO E CONCETTUALE DEL PTFP</i>	4
<i>CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2023</i>	6
<i>CESSAZIONI E ASSUNZIONI DEGLI ANNI 2024 2025 e 2026</i>	6
<i>PROGETTI DI ATTIVITA' AGGIUNTIVA</i>	8
<i>SPECIALISTICA AMBULATORIALE</i>	9
<i>SINTESI CONCLUSIVA</i>	10

INTRODUZIONE

Lo strumento di programmazione dei fabbisogni di personale nelle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione di quanto previsto nell'art. 6 ter del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, poi modificato ed integrato dall'art. 17 del D.Lgs n. 75 del 25 maggio 2017 (decreto Maida, è divenuto a partire dal 2018 -il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP). Tali disposizioni hanno modificato la metodologia per la programmazione e la determinazione dei fabbisogni, collegando l'organizzazione dei servizi non più alla dotazione organica ma al PTFP.

Il presente documento ha come obiettivo la programmazione del fabbisogno di personale dell'Azienda per gli anni, 2024 2025 e 2026, in conformità con gli indirizzi dettati dalla Delibera Regione Toscana n. 1425 del 04/12/2023, definendo le politiche di reclutamento del personale alla luce della programmazione aziendale e dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario.

Il PTFP è predisposto in coerenza e ad integrazione dei contenuti del Piano tipo adottato con il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022.

I contenuti sono organizzati ed elaborati secondo quanto previsto :

a) 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,

b) dal decreto legge 9 giugno 2021 n.80 recante *“ Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 che ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il Piano Integrato di

Attività e Organizzazione (PIAO), quale strumento di supporto alle amministrazioni individuando i contenuti e integrando anche il Piano triennale dei fabbisogni di personale,

c) ed infine della D.G.R.T n. 1425 del 04/12/2023, avente ad oggetto “Indicazioni per la predisposizione, da parte delle Aziende ed Enti del SSR, dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale 2024-2026”.

L'approccio risulta molto flessibile in funzione della variabilità ambientale attuale, ma cerca di tenere comunque conto del grado di compatibilità tra i possibili scenari futuri e i principali vincoli di sistema.

Proprio a causa di questa variabilità, l'impostazione di questa edizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale privilegia la definizione degli spazi di manovra economici rispetto all'analisi di dettaglio delle dinamiche dei singoli profili professionali. Ciò al fine di mantenere sempre attuale lo strumento a fronte di probabili mutamenti di scenario che possono indurre in ogni momento cambiamenti significativi nelle priorità assunzionali.

INQUADRAMENTO NORMATIVO E CONCETTUALE DEL PTFP

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è uno strumento volto a coniugare l'impiego ottimale delle risorse pubbliche e gli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione triennale a scorrimento annuale adottato dal Direttore Generale e, proprio in quanto documento di programmazione, non vincola direttamente l'attività, ma la orienta in maniera

flessibile alla luce delle mutate esigenze organizzative, normative e funzionali. Tali esigenze, possono anche richiedere eventuali modifiche in corso d'anno, ove ci si trovi di fronte a situazioni non prevedibili, e purché tali modifiche risultino adeguatamente motivate.

La logica alla quale si ispira il presente documento è quella di partire dalle risorse annualmente liberabili dalle cessazioni previste e, tenendo conto dei vincoli finanziari, stabilire l'entità delle risorse attivabili per le assunzioni necessarie per far fronte ai fabbisogni. Queste ultime sono il frutto di un'analisi continua dei fabbisogni prioritari o emergenti rispetto alle politiche aziendali che, nel caso della nostra Azienda, sono prevalenti ma non esclusivamente riconducibili alle professioni sanitarie e di "core business" piuttosto che a quelle di supporto o di back office.

Il PTFP nel rispetto dell'art. 16 del D.Lgs n.33 del 14 marzo 2013 "*obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*" una volta adottato viene comunicato a SICO quale ente dedicato all'acquisizione dei flussi informativi previsti dal Titolo V del D.Lgs. n.165/2001, riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche.

Coerentemente con quanto richiesto dalle Linee di indirizzo ministeriali il presente PTFP indica anche:

1. le scelte operate in materia di procedure di "stabilizzazione" previste dal D.Lgs 75/2017 e ss.mm.ii, dalla Legge di Bilancio 2022 così come modificata dal D.L. 198 del 29/12/2022 convertito con L. n. 14 del 24/02/2023 e secondo le indicazioni contenute nella delibera di Giunta Regionale Toscana n. 1425 del 04.12.2023;
2. il ricorso ad ogni forma di lavoro flessibile;

3. le assunzioni obbligatorie della Legge n. 68/99 e le categorie protette nel rispetto della normativa prevista in materia di quote d'obbligo.

Il presente PTFP è predisposto in coerenza con l'atto aziendale approvato ai sensi dell'art. 3, comma 1-bis del d.lgs n. 502/92 e viene sottoposto alla Regione Toscana per la sua approvazione. Esso rientra tra gli atti di programmazione strategica ed è inserito nel PIAO.

CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2023

L'anno 2023 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a 13.673 dipendenti (n. 11.082 unità appartenenti al comparto e n. 2.591 appartenenti alla Dirigenza) a tempo indeterminato, oltre a 215 dipendenti a tempo determinato, 67 ad incarico libero professionale e 171 lavoratori in somministrazione.

Riguardo agli aspetti economici, il costo previsionale del personale di competenza dell'anno 2023 è pari € 802.425.561,01 compreso degli oneri riflessi e dell'IRAP.

Poiché una analisi compiuta della voce "Costo del Personale" deve tenere conto anche delle risorse impiegate per l'attivazione dei contratti di somministrazione lavoro e per gli eventuali contratti libero professionali, si specifica che nell'anno 2023 i costi previsti dall'Azienda per queste voci sono :

1. Contratti libero professionali € 2.896.529,00
2. Contratti di somministrazione lavoro € 6.850.000,00

CESSAZIONI E ASSUNZIONI PREVISTE NEGLI ANNI 2024, 2025 E 2026

Per quanto riguarda le cessazioni previste per gli anni oggetto di programmazione di questo documento, essendo a conoscenza solo del 40% del totale di queste, risulta

ragionevole, per dare un maggior grado di approssimazione all'analisi, fare riferimento ai dati storici con eventuali correzioni che tengano conto dei trend in atto. In quest'ottica, per gli anni 2024, 2025 e 2026 gli effetti economici delle cessazioni e delle assunzioni previste annualmente sono elencate nell'allegato, nel quale risultano evidenziati, per l'anno 2024, anche gli ingressi previsti a seguito delle procedure di stabilizzazione di cui al D.Lgs.75/2017 ss.mm.ii. e legge 234/2021 in programmazione. Con riferimento a queste procedure si precisa che le stesse potranno subire uno slittamento nell'anno successivo sulla base delle tempistiche necessarie per la conclusione dell'iter concorsuale.

Per quanto riguarda gli strumenti di reclutamento, ferma restando l'incertezza legata alla disponibilità o meno di graduatorie ESTAR per i profili professionali interessati, si prende a riferimento la seguente articolazione percentuale storica degli ingressi:

Tipologia strumento di reclutamento	%
Graduatoria di concorso per assunzione a TI	40%
Graduatoria selettiva per incarichi a TD	38%
Procedure di mobilità esterne	14%
Comandi e assegnazioni temporanee	3%
Contratti di somministrazione lavoro (media mesi non estivi)	2%
Procedure con il Centro per L'impiego	1%
Contratti libero professionali	2%

Un'ultima notazione concerne le assunzioni previste da obblighi di legge le quali vengono evidenziate nella tabella sottostante. Poiché i relativi costi non devono essere computati ai fini del calcolo del vincolo di cui all'art. 2, comma 71, della

Legge Finanziaria del 2010, di seguito viene presentato anche il quadro numerico ed economico così come delineato nelle convenzioni con ARTI di cui alla Deliberazione n. 140 del 22/02/2023;

	2024	2025	2026	TOTALE
LIVORNO	19	16	16	51
LUCCA	7	7	7	21
MASSA	6	6	6	18
PISA	18	15	15	48
TOTALE	50	44	44	138

	2024	2025	2026	TOTALE
LIVORNO	550.297,00	463.408,00	463.408,00	1.477.113,00
LUCCA	231.704,00	202.741,00	202.741,00	637.186,00
MASSA	173.778,00	173.778,00	173.778,00	521.334,00
PISA	521.334,00	434.445,00	434.445,00	1.390.224,00
TOTALE	1477.113,00	1.274.372,00	1.274.372,00	4.025.857,00

PROGETTI DI ATTIVITA' AGGIUNTIVA

Prendendo a specifico riferimento le frequenti situazioni di carenza di organico, soprattutto della dirigenza medica, per le quali le forme di reclutamento ordinarie risultano inadeguate sia dal punto di vista dell'esistenza di graduatorie che della tempestività degli ingressi, l'ulteriore strumento al quale l'Azienda ha potuto ricorrere è l'attivazione di specifici progetti di attività aggiuntiva.

Durante l'anno 2023 sono stati autorizzati i seguenti progetti, di cui si riporta la proiezione di spesa al 31 12 2023:

PROGETTI AGGIUNTIVA CARCERE COMPARTO	45.580,26	
PROGETTI AGGIUNTIVA CARCERE DIRIGENZA	103.221,36	148.801,62
PROGETTI AGGIUNTIVA COVID COMPARTO	75.909,24	
PROGETTI AGGIUNTIVA COVID DIRIGENZA	175.707,18	251.616,42
PROGETTI AGGIUNTIVA COVID VACCINAZIONI COMPARTO	8.594,42	
PROGETTI AGGIUNTIVA COVID VACCINAZIONI DIRIGENZA	20.710,80	29.305,22
PROGETTI AGGIUNTIVA LISTE DI ATTESA COMPARTO	991.086,86	
PROGETTI AGGIUNTIVA LISTE DI ATTESA DIRIGENZA	1.346.699,34	2.337.786,20
PROGETTI AGGIUNTIVA ORDINARIA COMPARTO	1.498.861,53	
PROGETTI AGGIUNTIVA ORDINARIA DIRIGENZA	9.788.782,36	11.287.643,89
TOTALE	14.055.153,35	14.055.153,35

Il perdurare delle difficoltà di reclutamento sia per quanto riguarda il comparto che per la dirigenza, con riflessi negativi sulla dotazione organica, unitamente all'attuazione dei progetti speciali GRT di potenziamento dei servizi attivati nel corso dell'anno come Pronto Soccorso e Liste di attesa, hanno determinato un maggior ricorso alla attività aggiuntiva rispetto al 2022, con una spesa stimata in proiezione al 31 12 2023 per circa 14 milioni al netto di IRAP e oneri riflessi.

La spesa per attività aggiuntiva 2024, che sarà condizionata dagli effetti che potranno derivare dai provvedimenti di finanziamento nazionale e regionale e dalla stipula del

nuovo CCNL della Dirigenza Sanitaria, sarà comunque oggetto di una programmazione all'insegna del complessivo contenimento.

SPECIALISTICA AMBULATORIALE

Pur non costituendo in senso proprio un costo del personale, i contratti di specialistica ambulatoriale convenzionata vengono inclusi nell'analisi e nella programmazione.

Relativamente a questi ultimi, il costo per l'anno 2022 è stato pari a 25.028.770,98 € al lordo di IRAP e oneri riflessi, corrispondenti a circa 325 teste (personale equivalente 233); il costo per l'anno 2023 è stato pari a 24.102.920,25 € al lordo di IRAP e oneri riflessi, corrispondenti a circa 328 teste (pari a personale equivalente 245);

Per il triennio 2024-2026 l'Azienda si pone l'obiettivo di non incrementare i costi.

SINTESI CONCLUSIVA

Tenuto conto di quanto esposto nell'allegato, il quadro disegnato per gli anni 2024, 2025 e 2026 si ispira agli obiettivi ed ai vincoli della programmazione regionale e nazionale e persegue il contenimento all'interno di un ragionamento sostenibile compatibilmente e in coerenza con gli obiettivi di salute declinati negli atti di programmazione sanitaria nazionale e regionale.

Il PTFP allegato ha i seguenti contenuti :

- rispetto del vincolo di contenimento delle teste a tempo indeterminato,
- ingressi dei tempi indeterminati distribuiti uniformemente nel corso dell'anno 2024 comprensivi di quelli derivanti dalle procedure di stabilizzazione,

- decremento dei tempi determinati, degli interinali e incarichi di lavoro autonomo perseguendo gli obiettivi regionali,
- progressioni verticali tra le aree nel corso dell'anno 2024 pari a n.100 unità, ulteriori progressioni per l' anno 2025 pari a 35 unità e per l'anno 2026 in funzione delle riserve di legge;
- attivazione di n.6 unità di personale di elevata qualificazione già previste nel PTFP 2023/2025;
- stabilità dei costi per attività aggiuntiva;
- stabilità dei posti per la specialistica ambulatoriale;
- contenimento costi del personale previsto pari a circa Euro 1.825,00;
- impegno a riequilibrare l'organico a tempo indeterminato e determinato, nell'arco di un quinquennio, partendo dall'anno 2022 con una riduzione pari a n 70 unità nell'anno 2023 rispetto al 2022 e altrettante nell'anno 2024 rispetto al 2023
- programmazione economica 2024 e 2025 sovrapponibile a quella del 2023.

Il PTFP continua comunque a tenere come punto di riferimento il rispetto del vincolo normativo in materia di costo del personale di cui all'art. 11 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito con modificazioni dalla L. 25 giugno 2019, n. 60 con un limite di spesa che ammonta, a livello regionale, al valore della spesa prevista dall'art. 2 comma 71 della Legge n. 191 del 23/12/2009 diminuito dell'1,4%.