

AREA	COSTI personale a tempo indeterminato						TESTE equivalenti personale a tempo indeterminato						
	DIRIGENZA			COMPARTO			DIRIGENZA			COMPARTO			
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	
RUOLO													
CONSISTENZA AL 31/12/2018	253.974.213,00 €	7.423.408,00 €	296.341.285,00 €	7.423.408,00 €	296.341.285,00 €	109.285.659,00 €	2.518	88	7.098	3.225			
CESSAZIONI EFFETTIVE 2019	16.440.745,32 €	421.784,55 €	16.950.487,70 €	421.784,55 €	16.950.487,70 €	4.710.296,62 €	163	5	406	139			
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2019	18.843.220,32 €	253.701,54 €	20.657.584,71 €	253.701,54 €	20.657.584,71 €	4.936.684,62 €	96	2	322	76			
CONSISTENZA AL 31/12/2019	256.376.688,00 €	7.255.325,00 €	300.048.382,00 €	7.255.325,00 €	300.048.382,00 €	109.512.047,00 €	2.451	85	7.014	3.162			
CESSAZIONI PREVISTE 2020	8.971.545,55 €	194.651,64 €	7.947.727,85 €	194.651,64 €	7.947.727,85 €	2.703.728,40 €	209	4	399	190			
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2020	6.105.255,53 €	- €	16.222.016,94 €	- €	16.222.016,94 €	5.448.048,16 €	149	-	757	331			
di cui per EMERGENZA covid-19	1.638.994,77 €	- €	13.929.076,63 €	- €	13.929.076,63 €	4.937.808,00 €	40	-	650	300			
di cui per STABILIZZAZIONI													
CESSAZIONI PREVISTE 2021	9.443.732,16 €	243.314,55 €	8.166.838,14 €	243.314,55 €	8.166.838,14 €	2.846.029,89 €	220	5	410	200			
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2021	9.014.471,25 €	194.651,64 €	8.786.032,95 €	194.651,64 €	8.786.032,95 €	3.291.872,00 €	220	4	410	200			
di cui per EMERGENZA covid-19	1.814.994,21 €	- €	3.481.915,31 €	- €	3.481.915,31 €	1.491.784,89 €	30	-	300	150			
di cui per STABILIZZAZIONI	485.923,45 €	218.983,10 €	790.324,01 €	218.983,10 €	790.324,01 €	468.088,95 €	9	4	51	35			
CESSAZIONI PREVISTE 2022	9.229.101,88 €	364.971,83 €	8.366.029,32 €	364.971,83 €	8.366.029,32 €	2.276.823,92 €	215	6	420	160			
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2022	8.809.596,91 €	291.977,46 €	8.786.032,95 €	291.977,46 €	8.786.032,95 €	2.468.904,00 €	215	6	410	150			

AREA	COSTI personale a tempo determinato						TESTE equivalenti personale a tempo determinato						
	DIRIGENZA			COMPARTO			DIRIGENZA			COMPARTO			
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	
RUOLO													
SALDO PREVISTO 2019	1.381.612,10 €	412.059,75 €	6.617.194,79 €	412.059,75 €	6.617.194,79 €	4.896.239,37 €	57	17	273	202			
SALDO PREVISTO 2020	2.597.589,00 €	128.276,00 €	7.568.284,00 €	128.276,00 €	7.568.284,00 €	6.125.179,00 €	81	4	236	191			
di cui per EMERGENZA covid-19	1.603.000,00 €	128.240,00 €	1.923.600,00 €	128.240,00 €	1.923.600,00 €	801.500,00 €	50	4	60	25			
SALDO PREVISTO 2021	2.501.382,00 €	32.069,00 €	6.926.904,00 €	32.069,00 €	6.926.904,00 €	5.804.489,00 €	78	1	216	181			
di cui per EMERGENZA covid-19	1.282.400,00 €	64.120,00 €	1.603.000,00 €	64.120,00 €	1.603.000,00 €	801.500,00 €	40	2	50	25			
SALDO PREVISTO 2022	2.437.244,00 €	64.138,00 €	6.702.421,00 €	64.138,00 €	6.702.421,00 €	5.387.592,00 €	75	2	205	166			

AREA	COSTI personale in somministrazione						TESTE equivalenti personale in somministrazione						
	DIRIGENZA			COMPARTO			DIRIGENZA			COMPARTO			
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	
RUOLO													
SALDO PREVISTO 2019			2.912.052,27 €		2.912.052,27 €	208.003,73 €			84	6			
SALDO PREVISTO 2020			2.182.614,55 €		2.182.614,55 €	839.467,13 €			130	50			
SALDO PREVISTO 2021			1.427.094,13 €		1.427.094,13 €	419.733,57 €			85	25			
SALDO PREVISTO 2022			1.343.147,42 €		1.343.147,42 €	335.786,85 €			80	20			

AREA	COSTI personale a incarico libero professionale				TESTE equivalenti personale a incarico libero professionale				
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO		
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	
RUOLO									
SALDO PREVISTO 2019	812.087,66 €		442.956,91 €	49.217,43 €	33		18	2	
SALDO PREVISTO 2020	1.846.747,00 €	24.609,00 €	195.000,00 €		213	1	9	-	
SALDO PREVISTO 2021	1.350.000,00 €	28.000,00 €	63.000,00 €		135	1	3		
SALDO PREVISTO 2022	1.250.000,00 €		45.000,00 €		98	-	2		

AREA	COSTI personale comandato				TESTE equivalenti personale comandato				
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO		
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	
RUOLO									
SALDO PREVISTO 2019	715.000,00 €	48.000,00 €	115.970,00 €	333.000,00 €	14	1	4	25	
SALDO PREVISTO 2020	650.000,00 €	48.000,00 €	140.000,00 €	378.000,00 €	14	1	5	26	
SALDO PREVISTO 2021	650.000,00 €	48.000,00 €	140.000,00 €	378.000,00 €	14	1	5	26	
SALDO PREVISTO 2022	650.000,00 €	48.000,00 €	140.000,00 €	378.000,00 €	14	1	5	26	

AREA	COSTI personale universitario				TESTE equivalenti personale universitario				
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO		
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	
RUOLO									
SALDO PREVISTO 2020									
SALDO PREVISTO 2021									
SALDO PREVISTO 2022									

AREA	COSTI personale complessivi				COSTO TOTALE DIRIGENZA		COSTO TOTALE COMPARTO		COSTO TOTALE COMPLESSIVO	
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO										
SALDO TOTALE PREVISTO 2020	- 680.653,78 €	- 453.826,39 €	6.089.399,13 €	3.761.038,23 €	1.134.480,17 €	9.850.437,36 €	8.715.957,19 €			
SALDO TOTALE PREVISTO 2021	- 421.513,95 €	- 255.819,75 €	6.767.553,21 €	2.625.737,67 €	677.333,69 €	9.393.290,88 €	8.715.957,19 €			
SALDO TOTALE PREVISTO 2022	7.815.203,33 €	- 235.235,92 €	2.067.976,12 €	3.203.965,89 €	7.579.967,41 €	1.135.989,77 €	8.715.957,18 €			



Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020- 2022

INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	3
2.	INQUADRAMENTO NORMATIVO E CONCETTUALE DEL PTFP.....	4
3.	CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2019	6
4.	CESSAZIONI E ASSUNZIONI PREVISTE NEGLI ANNI 2020, 2021 E 2022.....	6
5.	PROGETTI DI ATTIVITA' AGGIUNTIVA.....	9
6.	SPECIALISTICA AMBULATORIALE.....	10
7.	SINTESI CONCLUSIVA.....	10

INTRODUZIONE

Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda per gli anni 2020, 2021 e 2022 alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale e dell'impatto dell'emergenza da Covid-19 in atto.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento, il quadro in esso delineato persegue una compatibilità con i vincoli di finanza pubblica vigenti e tiene conto degli interventi normativi emanati durante il 2020 in materia di contenimento della pandemia da Covid-19.

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.

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, previsto dagli articoli 6 e 6 ter del decreto legislativo 165 del 2001, così come novellato dal d.lgs n. 75 del 2017, 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 presente PTFP viene definito in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa sia come documento che si pone alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, sia come strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Nella predisposizione del PTFP l'Azienda si pone l'ambizioso obiettivo di rispettare i vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e soprattutto con la missione istituzionale di garantire l'erogazione del Livelli Essenziali di Assistenza ai propri residenti.

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, soprattutto in questo periodo, 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 una analisi continua dei fabbisogni prioritari o emergenti rispetto alle politiche aziendali che, nel caso della nostra Azienda, sono prevalente ma non esclusivamente riconducibili alle professioni sanitarie e di "core business" piuttosto che a quelle di supporto o di back office.

Il presente PTFP, in quanto fulcro di uno dei processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, si ispira ai principi generali di legalità e legittimità e mira a perseguire le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

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 procedure di "stabilizzazione" previste dal D.Lgs 75/2017;
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.

CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2019

L'anno 2019 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a 12.712 dipendenti a tempo indeterminato¹, 417 dipendenti a tempo determinato, 53 ad incarico libero professionale e 81 lavoratori in somministrazione.

Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza dell'anno 2019 è pari a 741.126.200 al lordo 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 2019 i costi sostenuti dall'Azienda per queste voci sono stati:

1. Contratti libero professionali 1.304.262 €
2. Contratti di somministrazione lavoro 3.120.056 €

CESSAZIONI E ASSUNZIONI PREVISTE NEGLI ANNI 2020, 2021 E 2022

Per quanto riguarda le cessazioni previste per gli anni oggetto di programmazione di questo documento, avendo verificato che non sono prevedibili ad inizio anno per una quota almeno pari al 40% del totale 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 2020, 2021 e 2022 gli effetti economici delle cessazioni e delle assunzioni previste annualmente sono elencate nell'allegato.

¹ Fonte: Conto annuale 2019. Non si considera il personale in aspettativa per periodo di prova e sono esclusi i dipendenti cessati con ultimo giorno di lavoro 31/12/2019.

Per quanto riguarda gli strumenti di reclutamento, ferma restando l'incertezza legata alla disponibilità o meno di graduatorie ESTAR nei diversi periodi degli anni in questione 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	48%
Graduatoria selettiva per incarichi a TD	30%
Procedure di mobilità esterne	14%
Comandi e assegnazioni temporanee	3%
Contratti di somministrazione lavoro (media mesi non estivi)	3%
Procedure con il Centro per L'impiego	1%
Contratti libero professionali	1%

Rimane inteso che gli strumenti di reclutamento atipici, volti a sopperire a carenze improvvise, eccezionali e non trascurabili, saranno utilizzati solamente nel caso e nella misura in cui queste ultime si verificheranno di nuovo negli anni oggetto di programmazione.

Per quanto riguarda le scelte operate in materia procedure di "stabilizzazione" previste dal D.Lgs 75/2017 si ritiene di procedere nel corso dell'anno 2021 con l'emanazione dei relativi bandi per tutte le qualifiche ed i profili così come sotto riportati :

AVENTI DIRITTO ALLA STABILIZZAZIONE IN SERVIZIO TD DAL 1.1.2013 AL 31.12.2020	
PROFILO	Totale
ASSISTENTE AMM.VO CAT. C	2
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B	7
COLL. PROF. - ASSISTENTE SOCIALE CAT. D	10
C.P.S.. EDUC. PROF.LE CAT. D	1
C.P.S.. IGIENISTA DENTALE CAT. D	2
C.P.S.. INFERMIERE - CAT. D	29
C.P.S.. LOGOPEDISTA CAT. D	3
C.P.S.. OSTETRICA CAT.D SI IND	8
C.P.S.. TEC. AUDIOMETRISTA CAT. D	1
C.P.S..TEC.PREV.AMB.LAV CAT. D	5
C.P.S..TEC.SAN.LAB.BIOMED CAT D	2
COLL.- INGEGNERE AMBIENTE E TERRITORIO CAT. D	2
DIR. AMMINISTRATIVO	2
DIR. BIOLOGO	1
DIR. FARMACISTA - FARM. OSPEDALIERA	1
DIR. INGEGNERE- ING. GESTIONALE	1
DIR. PSICOLOGO	2
DIR.MED. - MEDICINA INTERNA	1
DIR.MED. - NEFROLOGIA	1
DIR.MED. - NEUROCHIRURGIA	1
DIR.MED. - ONCOLOGIA	1
OP.SOCIO SANITARIO - CAT. BS	16
Totale complessivo	99

Un'ultima notazione concerne le assunzioni previste da obblighi di legge le quali vengono evidenziate nella tabella sottostante. Poichè 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 economico annuale .

	2020	2021	2022	TOTALE
LIVORNO	4	11	9	24
LUCCA	5	10	8	23
MASSA	7	12	10	29
PISA	5	30	29	64
TOTALE	21	63	56	140

	2020	2021	2022	TOTALE
LIVORNO	115.852,00	318.593,00	260.667,00	695.112,00
LUCCA	144.815,00	289.630,00	231.704,00	666.149,00



Servizio Sanitario della Toscana

MASSA	202.741,00	347.556,00	289.630,00	839.927,00
PISA	144.815,00	868.890,00	839.927,00	1.953.632,00
TOTALE	608.223,00	1.824.669,00	1.721.928,00	4.154.820,00

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 potrà ricorrere è l'attivazione di specifici progetti di attività aggiuntiva. Per tali progetti l'importo impiegato per l'anno 2019 è stato di **circa 7 milioni €** al netto di IRAP e oneri riflessi.

Per questa voce di costo l'Azienda, per far fronte all'emergenza dovuta al Covid-19 ed al recupero delle liste di attesa, ritiene di poter prendere a riferimento per il 2020 un importo pari al valore sopra riportato incrementato di **circa 2 milioni €**, salvo poi ridurre tale importo per effetto delle assunzioni programmate negli anni 2020 e 2021 per 1,5 € milioni all'anno.

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 2019 è stato pari a 21.151.326 € al lordo di IRAP e oneri riflessi, corrispondenti a circa 237 teste.

Per il triennio 2020-2022 l'Azienda si pone l'obiettivo di ridurre i relativi costi.

SINTESI CONCLUSIVA

Tenuto conto di quanto esposto nell'allegato, il quadro disegnato per gli anni 2020, 2021 e 2022 si ispira agli obiettivi ed ai vincoli della programmazione regionale e nazionale, persegue il contenimento all'interno di un ragionamento sostenibile le esigenze legate alla pandemia in atto e continua 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.

Si evidenzia inoltre che nel costo del personale dell'anno 2020 non sono compresi gli incrementi dei fondi contrattuali previsti dal cd Decreto Calabria calcolati ad oggi di circa a € 2.755.154,00 al netto degli oneri riflessi.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: GABRIELE MOROTTI

DATA FIRMA: 14/06/2022 15:41:11

IMPRONTA: 63383430346262333232306139623332303932323236653736646338333832633438616563373364