

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022- 2024

INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	3
2.	INQUADRAMENTO NORMATIVO E CONCETTUALE DEL PTFP.....	4
3.	CONSISTENZA E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2021.....	6
4.	CESSAZIONI E ASSUNZIONI PREVISTE NEGLI ANNI 2022, 2023 E 2024.....	7
5.	PROGETTI DI ATTIVITA' AGGIUNTIVA.....	10
6.	SPECIALISTICA AMBULATORIALE.....	11
7.	SINTESI CONCLUSIVA.....	12

INTRODUZIONE

Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda per gli anni 2022, 2023 e 2024, in continuità con il PTFP 2019/2022, e definisce le politiche di reclutamento del personale 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 particolare l'anno 2022 è un anno complesso, caratterizzato sia dalle attività eccezionali di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19 già registrate nei primi mesi, sia dalla cessazione dello stato di emergenza e quindi dalla gestione delle articolate fasi di rientro nella regolarità delle attività e servizi con conseguente riequilibrio e riorganizzazione delle risorse umane rispetto alle attività.

Nel PTFP, 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 periodo 2020/2022 in materia di contenimento della pandemia da Covid-19 e successivi adempimenti.

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 e della DGR n. 700 del 20/6/2022,

avente ad oggetto “Indicazioni per la predisposizione, da parte delle Aziende ed Enti del SSR, dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale 2022-2024”

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, 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 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.

Nel rispetto altresì di quanto previsto dall'art. 2 – quater del D.L. 17.3.2020 n. 18 convertito con la legge 24.4.2020 n. 27 che prevede la rideterminazione da parte della Regione dei PTFP delle Aziende ed Enti del SSR ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; tenendo conto di quanto stabilito dagli articoli 2-bis (misure straordinarie per l'assunzione degli specializzandi e per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo a personale sanitario) e 2-ter (misure urgenti per l'accesso al servizio sanitario nazionale) ed in particolare delle capacità assunzionali straordinarie concesse alle aziende ed enti del SSR in ragione dell'emergenza pandemica.

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 e dall'art. 268 Legge 234/2021;
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 31/12/2021

L'anno 2021 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a dipendenti 13.653 a tempo indeterminato, 568 dipendenti a tempo determinato, 104 ad incarico libero professionale e 219 lavoratori in somministrazione.

Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza dell'anno 2021 è pari a 798.498.131,70 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 2021 i costi sostenuti dall'Azienda per queste voci sono stati:

1. Contratti libero professionali € 7.809.971
2. Contratti di somministrazione lavoro € 5.569.724

CESSAZIONI E ASSUNZIONI PREVISTE NEGLI ANNI 2022, 2023 E 2024

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 2022, 2023 e 2024 gli effetti economici delle cessazioni e delle assunzioni previste annualmente sono elencate nell'allegato.

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)	2%
Procedure con il Centro per L'impiego	1%
Contratti libero professionali	2%

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 degli anni 2022 e 2023 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 1.1.2014 AL 31.12.2021	
PROFILO	Totale
ASSISTENTE AMM.VO CAT. C	1
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B	4
COLL. PROF. - ASSISTENTE SOCIALE CAT. D	2
C.P.S.. EDUC. PROF.LE CAT. D	1
C.P.S.. INFERMIERE - CAT. D	12
C.P.S.. LOGOPEDISTA CAT. D	5
C.P.S.. OSTETRICA CAT.D SI IND	4
C.P.S..TEC.PREV.AMB.LAV CAT. D	3
C.P.S..TEC.SAN.LAB.BIOMED CAT D	1
OP.SOCIO SANITARIO - CAT. BS	13
OP. TEC.CENTRALINISTA PORTIERE CAT.B	3
Totale complessivo	49

AVENTI DIRITTO ALLA STABILIZZAZIONE IN SERVIZIO TD DAL 1.1.2015 AL 31.12.2022	
PROFILO	Totale
ASSISTENTE AMM.VO CAT. C	1
COADIUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B	10
COLL. PROF. - ASSISTENTE SOCIALE CAT. D	5
C.P.S.. INFERMIERE - CAT. D	39
C.P.S.. OSTETRICA CAT.D SI IND	1
DIR.MED-MED FISICA E RIABILIT	1
OP.SOCIO SANITARIO - CAT. BS	33
OP.TEC.AUTISTA CAT.B	1
OP. TEC.CENTRALINISTA PORTIERE CAT.B	3
Totale complessivo	94

Si ritiene altresì di procedere dal 1/7/2022 al 31/12/2023 a quanto previsto dal comma 268 lettera b della legge n. 234 del 30/12/2021 “ferma restando l'applicazione dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023 possono assumere a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, il personale del ruolo sanitario e gli operatori socio-sanitari, anche qualora non più in servizio, che siano stati reclutati a tempo determinato con procedure concorsuali, ivi incluse le selezioni di cui all'articolo 2-ter del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e che abbiano maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi, di cui almeno sei mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022, secondo criteri di priorità definiti da ciascuna regione. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto mediante procedure diverse da quelle sopra indicate si provvede previo espletamento di prove selettive;” ribadito nella DGR n. 700 del 20/6/2022 soprarichiamata.

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 economico annuale

	2022	2023	2024	TOTALE
LIVORNO	19	24	19	62
LUCCA	15	17	7	39
MASSA	12	14	6	32
PISA	22	25	18	65
TOTALE	68	80	50	198

	2022	2023	2024	TOTALE
LIVORNO	550.297,00	695.112,00	550.297,00	1.795.706,00
LUCCA	434.445,00	492.371,00	231.704,00	1.158.520,00
MASSA	347.556,00	405.482,00	173.778,00	926.816,00
PISA	637.186,00	724.075,00	521.334,00	1.882.595,00
TOTALE	1.969.484,00	2.317.040,00	1.477.113,00	5.763.637,00

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. Per tali progetti l'importo impiegato per l'anno 2019 è stato di **circa 5,5 milioni €** al netto di IRAP e oneri riflessi.

Sul 2020 il quadro si è aggravato per far fronte all'emergenza dovuta al Covid-19 ed al correlato recupero delle liste di attesa (iniziativa regionale), dovendo ricorrere



ad attività aggiuntive per un importo di circa 11 milioni € al netto di IRAP e oneri riflessi.

Alle criticità del 2020, si sono sommate nell'anno 2021 le esigenze di dare immediata attuazione alla vaccinazione massiva della popolazione, in condizioni di estrema urgenza e difficoltà organizzativa, dovendo ricorrere ad attività aggiuntive per un importo complessivo di circa 20 milioni € al netto di IRAP e oneri riflessi.

La stabilizzazione del quadro organizzativo di risposta alla pandemia ed il progressivo effetto delle assunzioni programmate consente di prevedere per l'anno 2022 un ricorso alle attività aggiuntive per circa 14,5 milioni € all'anno al netto di IRAP e oneri riflessi.

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 2020 è stato pari a 25.012.886,29 € al lordo di IRAP e oneri riflessi, corrispondenti a circa 326 teste (personale equivalente 235); il costo per l'anno 2021 è stato pari a 24.644.517,87 € al lordo di IRAP e oneri riflessi, corrispondenti a circa 331 teste (personale equivalente 240) ;

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 2022, 2023 e 2024 si ispira agli obiettivi ed ai vincoli della programmazione regionale e nazionale, persegue il contenimento all'interno di un ragionamento sostenibile, tenuto conto delle esigenze legate anche alle capacità assunzionali straordinarie che sono state concesse per fronteggiare il periodo pandemico, della cessazione dello stesso il 31/3/2022 ed il rientro nella regolarità delle attività e dei servizi con il conseguente riequilibrio e riorganizzazione delle risorse rispetto alle attività.

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.



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: DANIELA MURGIA

DATA FIRMA: 07/12/2022 16:50:18

IMPRONTA: 61663961616638626639633765633334623466393335613834613163306466353439353938333764

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: FERRI GIAN LUIGI

DATA FIRMA: 28/01/2023 18:45:34

IMPRONTA: 63306666383339656538636665653138313236626265376465653239633339356432343162363063