

# *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025- 2027*

## ***INDICE***

***1 - Introduzione***

***2 -Inquadramento normativo concettuale del Piano triennale dei Fabbisogni***

***3 - Consistenza e costi del personale al 31/12/2024***

***4 - Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2024, 2025 e 2026***

***5 - Progetti di attività aggiuntiva***

***6 - Specialistica ambulatoriale***

***7 - Sintesi conclusiva***

## ***1 - Introduzione***

Il presente documento è redatto 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 e secondo le indicazioni fornite 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, così come integrate dagli indirizzi per la predisposizione dei Piani Triennali di Fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 forniti, con Delibera n. 1499 del 09/12/2024, dalla Regione Toscana.

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 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.

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 e ricalca la versione 2024-2026 per assicurare continuità metodologica e possibilità di confronto, 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 concettuale del Piano triennale dei Fabbisogni***

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 determinare la capacità assunzionale a partire dalle risorse che derivano dalle cessazioni previste e, tenendo conto dei vincoli finanziari, stabilire, nell'ambito degli obiettivi assegnati l'entità delle risorse attivabili.

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 Decreto Ministeriale 77/2022 ha avuto un impatto significativo sulla predisposizione del presente documento, in quanto stabilisce le linee guida per la riorganizzazione dei servizi sanitari sul territorio definendo, in particolare, un nuovo modello di assistenza territoriale sull’espansione delle cure primarie e sull’integrazione tra ospedale e territorio.

Nel modello integrato, introdotto dal DM 77/2022, il territorio svolge un ruolo centrale e pertanto il presente PTFP riflette questa riorganizzazione volgendo un’attenzione particolare alla formazione ed al reclutamento di professionisti sanitari nelle aree territoriali.

L’attuazione poi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha portato alla necessità di allineare il PTFP con gli obiettivi di modernizzazione e digitalizzazione previsti dal piano, con un crescente orientamento verso una maggiore decentralizzazione dei servizi sanitari ed una particolare attenzione al territorio, valorizzando i presidi di comunità, le case di comunità e le cliniche di prossimità al fine di garantire una sanità equa ed accessibile.

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. 1499 del 9/12/2024;
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.
4. il ricorso al reclutamento di lavoratori atipici, volti a sopperire a carenze improvvise, eccezionali e non trascurabili, che saranno utilizzati solamente nel caso e nella misura in cui queste ultime si verificheranno di nuovo negli anni oggetto di programmazione;
5. nel rispetto degli standard sull’assistenza ospedaliera definiti dalla normativa nazionale di cui al decreto del Ministero della Salute 2 aprile 2015, n. 70 e sull’assistenza territoriale in attuazione del decreto del Ministero della Salute 23 maggio 2022 n. 77, nonché nel rispetto delle direttive regionali in materia;
6. l’Azienda dà attuazione alle procedure di mobilità compensativa e volontaria, sia interna che esterna - quest’ultima con il supporto di Estar, con il duplice obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e di razionalizzare la distribuzione delle risorse, dando priorità alla mobilità interna rispetto alle nuove assunzioni, compatibilmente con il sistema degli incarichi per quanto concerne la dirigenza;

7. il piano allegato al presente documento rappresenta i limiti di spesa di personale per gli esercizi 2026 e 2027 in misura equivalente all'esercizio 2025, in attesa dell'emanazione di ulteriori atti di indirizzo regionale in relazione all'assegnazione di eventuali risorse aggiuntive a valere sul Fondo Sanitario Nazionale o ad eventuali estensioni normative di autorizzazione di spesa in deroga, nonché ad eventuali future modifiche normative in attuazione delle previsioni dell'articolo 5 del decreto-legge 7 giugno 2024, n. 73, convertito dalla legge 29 luglio 2024, n. 107;

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.

### ***3 - Consistenza e costi del personale al 31/12/2024***

L'anno 2024 si concluderà presumibilmente con un quadro del personale in servizio pari a 13.655 dipendenti a tempo indeterminato (di cui 11.073 unità appartenenti al comparto e 2.582 appartenenti alla Dirigenza), oltre a 126 dipendenti a tempo determinato, 134 con incarico libero professionale e 221 lavoratori in somministrazione.

Questo quadro risulta comprensivo di tutte le posizioni sterilizzabili: n. 27 infermieri, n. 15 assistenti sociali, n. 6 assistenti amministrativi e n. 23 unità assunte ai sensi della L. 68/92 e n.10 incarichi libero professionali totalmente finanziati.

Riguardo agli aspetti economici, il costo previsionale del personale di competenza dell'anno 2024 è pari € 822.674.855,56 comprensivo dei rinnovi contrattuali, degli

oneri riflessi e dell'IRAP e di circa € 1.100.000 relativo alle posizioni assunte ma sterilizzabili menzionate.

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 2024 i costi previsti dall’Azienda per queste voci sono :

1. Contratti libero professionali € 6.900.000
2. Contratti di somministrazione lavoro € 4.434.178

Per quanto riguarda la consistenza numerica ed il valore di spesa specifica per il collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/99 per l’anno 2023 è pari a n. 571 unità con un valore di spesa pari ad € 13.851.000 al netto di IRAP e per l’anno 2024 è pari a n. 572 unità con un valore di spesa pari ad €13.935.000 al netto dei rinnovi contrattuali ed IRAP.

Per quanto riguarda la consistenza numerica di unità equivalenti e il valore della spesa per il personale a carico di finanziamenti comunitari o privati è assente per l’anno 2023 mentre per l’anno 2024 è di n. 10 unità (n. 4,25 di unità equivalenti) per un importo pari ad € 1.164.628,92.

#### ***4- 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 2025, 2026 e 2027 gli effetti economici delle cessazioni e delle assunzioni previste annualmente sono elencate nell’allegato, nel quale risultano



evidenziati, per l'anno 2025, 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.

Relativamente alle situazioni di criticità legate agli andamenti stagionali prevedibili ma alle quali non si riesce a far fronte con le risorse interne e con lo strumento ordinario degli incarichi a tempo determinato, risulta necessario potenziare l'organico con altre forme contrattuali durante i mesi estivi al fine di assicurare a tutti i dipendenti i diritti contrattuali legati al godimento delle ferie estive.

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;

	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>TOTALE</b>
LIVORNO	16	16	32
LUCCA	7	7	14
MASSA	6	6	12
PISA	15	15	30
<b>TOTALE</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>88</b>

	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>TOTALE</b>
LIVORNO	463.408,00	463.408,00	926.816,00

LUCCA	202.741,00	202.741,00	405.482,00
MASSA	173.778,00	173.778,00	347.556,00
PISA	434.445,00	434.445,00	868.890,00
<b>TOTALE</b>	<b>1.274.372,00</b>	<b>1.274.372,00</b>	<b>2.548.744,00</b>

## 5 - Progetti di attività 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.

Il valore di spesa per il ricorso alle prestazioni aggiuntive per l'anno 2023 è pari ad € 13.120.488,17.

Durante l'anno 2024 sono stati autorizzati i seguenti progetti, di cui si riporta la proiezione di spesa al 31/12 /2024:

PROGETTI AGGIUNTIVA CARCERE COMPARTO	38.089,10	
PROGETTI AGGIUNTIVA CARCERE DIRIGENZA	500.539,87	538.628,97
PROGETTI AGGIUNTIVA COVID VACCINAZIONI COMPARTO	2.791,60	
PROGETTI AGGIUNTIVA COVID VACCINAZIONI DIRIGENZA	4.314,40	7.106,00
PROGETTI AGGIUNTIVA LISTE DI ATTESA COMPARTO	1.670.022,7	
PROGETTI AGGIUNTIVA LISTE DI ATTESA DIRIGENZA	2.055.293,07	3.725.315,78
PROGETTI AGGIUNTIVA ORDINARIA COMPARTO (compreso PP.SS. e proiezioni sedi disagiate)	1.766.469,46	
PROGETTI AGGIUNTIVA ORDINARIA DIRIGENZA (compreso PP.SS. e proiezioni sedi disagiate)	11.151.529,10	12.917.998,56
<b>TOTALE</b>	<b>17.189.049,31</b>	<b>17.189.049,31</b>

Il perdurare delle difficoltà di reclutamento sia per quanto riguarda il comparto che per la dirigenza, con riflessi negativi sulla dotazione organica, unitamente all'ulteriore sviluppo dato ai progetti speciali G.R.T. di potenziamento dei servizi attivati nel corso dell'anno, relativamente al Pronto Soccorso, sedi disagiate e liste di attesa, hanno determinato un maggior ricorso alla attività aggiuntiva rispetto al 2023, con una spesa stimata in proiezione al 31/12/2024 di circa 17 milioni al netto di IRAP e oneri riflessi.

Rispetto al dato di proiezione, la spesa effettiva a consuntivo potrà subire interventi di contenimento nel rispetto dei limiti di spesa indicati a livello regionale.

La spesa per attività aggiuntiva 2025 sarà condizionata dagli effetti che potranno derivare dai provvedimenti di finanziamento nazionale e regionale e dal rispetto dei tetti di spesa sopra richiamati.

## ***6 – 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 2023 è stato pari a 24.102.920,25 € al lordo di IRAP e oneri riflessi, corrispondenti a circa 328 specialisti/professionisti ambulatoriali; il costo per l'anno 2024 è stimato in € 29.094.256,30 al lordo di IRAP, oneri riflessi e arretrati contrattuali, corrispondenti a circa 339 teste (pari a personale equivalente 249);

Per il triennio 2025-2027 l'Azienda si pone l'obiettivo di non incrementare i costi.

## **7 - Sintesi conclusiva**

Tenuto conto di quanto esposto nell'allegato, il piano disegnato per gli anni 2025, 2026 e 2027 si inquadra in una sostenibile e coerente rimodulazione delle esigenze legate alla garanzia del mantenimento dei livelli essenziali di assistenza, si ispira agli obiettivi e 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.

Alla luce del DM 77/2022 il PTFP si basa sulla previsione di fabbisogni di personale tenendo conto dei criteri di qualità e quantità da esso stabiliti, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi e migliorare l'efficienza favorendo l'integrazione tra ospedali, territori ed altre strutture socio sanitarie.

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 2025 comprensivi di quelli derivanti dalle procedure di stabilizzazione,
- decremento dei tempi determinati, degli interinali e incarichi di lavoro autonomo perseguendo gli obiettivi regionali,
- per progressioni verticali tra le aree nel corso dell'anno 2025 verranno attivate due procedure distinte: la prima ai sensi dell'art. 21 del CCNL per la quale si procederà all'attivazione dei bandi di selezione interna per n. 40 passaggi dall'area operatori all'area assistenti e n. 15 passaggi dall'area assistenti all'area professionisti della salute e funzionari, la seconda invece ai sensi dell'art. 20

del CCNL vigente, che prevede il passaggio a n. 15 dipendenti area supporto all'area operatori, n.15 dall'area operatori all'area assistenti e n.13 dall'area assistenti all'area professionisti della salute e funzionari. In ragione di questa ultima procedura ex art. 20 si darà luogo a pari numero di assunzioni dall'esterno. Per gli anni 2026 e 2027 saranno attivate in funzione delle riserve di legge;

- contenimento dei costi per attività aggiuntiva entro i tetti di spesa fissati dalla Regione Toscana;
- stabilità dei posti per la specialistica ambulatoriale;
- contenimento costi del personale previsto pari a circa Euro 3.700.000,00;
- 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, altrettante nell'anno 2024 rispetto al 2023 così come nell'anno 2025 rispetto all'anno 2024;
- programmazione economica 2025 e 2026 sovrapponibile a quella del 2024.

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

d  
a  
l  
l  
,  
a  
r  
t  
.