

# Azienda UsI Toscana Centro



## *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020- 2022*

## Sommario

|  |    |
|--|----|
| 1 - Introduzione .....   | 3  |
| 2 – Inquadramento normativo concettuale del Piano triennale dei Fabbisogni ..... | 4  |
| 3 – Consistenza e costi del personale al 31/12/2019.....                         | 6  |
| 4 – Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2020, 2021 e 2022.....           | 7  |
| 5 - Progetti di attività aggiuntiva .....  | 9  |
| 6 – Specialistica ambulatoriale .....  | 9  |
| 7- Sintesi conclusiva.....   | 10 |

## 1 - Introduzione

Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda USL Toscana Centro per il triennio 2020-2022, alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario e in generale 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 serie generale n. 173 del 27/07/2018 e dagli indirizzi per la predisposizione dei Piani Triennali di Fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 forniti dalla Direzione Diritti di Cittadinanza e Coesione Sociale della Regione Toscana con delibera n. 1509 del 30/11/2020.

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.

## **2 – Inquadramento normativo concettuale del Piano triennale dei Fabbisogni**

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 ad 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.

In particolare, nella predisposizione del PTFP è da tenere in considerazione quanto contenuto nell'art- 2 quater del D.L. n 18 del 17/03/2020 convertito con L. n. 27 del 24/04/2020 e ss.mm.ii. avente ad oggetto: “Rideterminazione dei piani di fabbisogno del personale delle Aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale” che prevede che “per le finalità e gli effetti delle disposizioni di cui agli articoli 2-bis e 2-ter del presente decreto (assunzioni straordinarie), le regioni procedono alla rideterminazione dei piani di fabbisogno”. Sono altresì da tenere a riferimento gli indirizzi per la predisposizione dei Piani Triennali di Fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 forniti dalla Direzione Diritti di Cittadinanza e Coesione Sociale della Regione Toscana con delibera n. 1509 del 30/11/2020.

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 dei 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 nuove e non prevedibili e purchè 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 a 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 determinato*" 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 e ss.mm.ii;
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.

### **3 – Consistenza e costi del personale al 31/12/2019**

L'anno 2019 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a 13.840 dipendenti a tempo indeterminato<sup>1</sup>, 532 dipendenti a tempo determinato<sup>2</sup>, 119 ad incarico libero professionale e 347 lavoratori in somministrazione.

Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza dell'anno 2019, è pari a € 799.402.989, di cui oneri e irap per € 208.905.190. 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, ricompresi nel costo suddetto, sono stati:

1. Contratti libero professionali € 3.922.149
2. Contratti di somministrazione lavoro € 13.808.520

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 il 31.12.2019.

2 Fonte: base unica

## **4 – 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.

La redazione del PTFP tiene conto degli indirizzi forniti dalla Direzione Diritti di Cittadinanza e Coesione Sociale della Regione Toscana con delibera n. 1509 del 30/11/2020 per la predisposizione dei Piani Triennali di Fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 da parte degli Enti del SSR, che lo riconoscono come indispensabile punto di riferimento delle politiche del personale, ma consapevoli, al tempo stesso, che non è possibile determinarlo rigidamente a fronte della perdurante emergenza sanitaria che produce continue variazioni delle necessità operative e delle normative statali relative ai reclutamenti effettivi in deroga ai limiti esistenti.

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.

Relativamente alle situazioni di criticità legate agli andamenti stagionali prevedibili ma alle quali non si riesce a far fronte con lo strumento ordinario degli incarichi a tempo determinato, l'esigenza da evidenziare risulta quella di potenziare l'organico durante i mesi estivi di Giugno, Luglio, Agosto e Settembre per assicurare a tutti i dipendenti i diritti contrattuali legati al godimento delle ferie estive.

Tale esigenza, nonostante che dipenda in larghissima parte dalla disponibilità o meno di graduatorie per i profili di Infermiere Professionale e Operatore Socio Sanitario, rimane abbastanza regolare negli anni e, sulla base degli andamenti passati, può comportare l'attivazione di un numero aggiuntivo di contratti di somministrazione per ciascuno dei quattro mesi in questione di circa 230 unità su base mensile.

Si rappresenta che nel piano triennale, nelle assunzioni a ruolo per l'anno 2021 non sono state inserite quelle preventivate per l'attività residua relativa alle cure intermedie e alla rete emergenza.

Un'ultima notazione concerne le assunzioni previste da obblighi di legge le quali vengono evidenziate nella tabella sottostante, nonostante che i relativi costi non debbano essere computati ai fini del calcolo del vincolo di cui all'art. 2, comma 71, della Legge Finanziaria del 2010 e per le quali è previsto il seguente piano di assunzioni come da convenzioni vigenti

|               | 2020 | 2021 | 2022 | <b>TOTALE</b> |
|---------------|------|------|------|---------------|
| FIRENZE       | 14   | 48   | 55   | 113           |
| PRATO         | 3    | 35   | 33   | 78            |
| PISTOIA       | 1    | 9    | 10   | 17            |
| <b>TOTALE</b> | 18   | 92   | 98   | 208           |

Alla luce di tutto ciò, il costo del personale complessivo programmato per l'anno 2020 si attesta a € 848.058.713, importo che tiene conto anche dell'incremento dei fondi contrattuali in applicazione dell' art. 11 c.1 decreto legge 30 aprile 2019, n. 35 (pari a euro 5.671.889,71 escluso IRAP).

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

Prendendo a specifico riferimento le frequenti situazioni di carenza di organico per le quali le forme di reclutamento ordinarie risultano inadeguate sia dal punto di vista dell'esistenza di graduatorie che della tempestività degli ingressi in relazione alle esigenze ai fini della garanzia della continuità dei servizi, 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 pari a 8.671.551 € al netto di IRAP e oneri riflessi.

Per questa voce di costo, data l'emergenza COVID che comporta prestazioni aggiuntive ad essa connesse, nonché ulteriore implementazione della libera professione in equipe secondo le indicazioni regionali della DGRT 1225/2020 in attuazione dell'art. 29 comma IX del DL 104/2020, l'Azienda stima un costo per l'anno 2020 pari a € 12.041.863 al netto di IRAP e oneri riflessi.

Per la specialistica ambulatoriale il costo dei progetti di produttività aggiuntiva è stato pari ad euro 155.241,00 per l'anno 2019.

## **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 2019 è stato pari a € 23.100.000,00 al netto di IRAP e oneri riflessi, corrispondente a circa 253 teste equivalenti.

Per il triennio 2020-2022 l'Azienda si pone l'obiettivo di non incrementare le attività ed i relativi costi.

## **7 – 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.

| 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 |
| RUOLO                         |                                       |               |                 |                |   |               |           |               |
| CONSISTENZA AL 31/12/2018     |                                       |               |                 |                | 2.663   | 83            | 7.538     | 3.641         |
| CESSAZIONI EFFETTIVE 2019     | 5.391.845,65 €                        | 198.308,90 €  | 4.164.208,61 €  | 1.866.777,65 € | 145   | 6             | 322       | 155           |
| ASSUNZIONI EFFETTIVE 2019     | 2.712.765,55 €                        | 75.633,45 €   | 4.261.680,54 €  | 1.613.867,32 € | 109   | 3             | 241       | 190           |
| CONSISTENZA AL 31/12/2019     |                                       |               |                 |                | 2.627   | 80            | 7.457     | 3.676         |
| CESSAZIONI PREVISTE 2020      | 7.157.289,63 €                        | 235.302,09 €  | 5.877.985,40 €  | 3.964.301,25 € | 200   | 7             | 352       | 234           |
| ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2020   | 4.576.457,23 €                        | 17.556,81 €   | 14.226.029,75 € | 7.244.280,77 € | 279   | 2             | 873       | 502           |
| di cui per EMERGENZA covid-19 | 370.540,84 €                          | 2.508,18 €    | 6.126.283,46 €  | 2.807.186,75 € | 90  | 1             | 489       | 245           |
| di cui per STABILIZZAZIONI    | 21.587,53 €                           | - €           | - €             | 16.761,83 €    | 4   | -             | -         | 3             |
| CESSAZIONI PREVISTE 2021      | 7.275.292,36 €                        | 214.441,66 €  | 6.320.710,56 €  | 4.759.660,96 € | 190   | 6             | 359       | 245           |
| ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2021   | 7.371.257,22 €                        | 214.441,66 €  | 5.665.895,30 €  | 5.558.843,31 € | 205   | 6             | 330       | 295           |
| di cui per EMERGENZA covid-19 | 4.414.925,64 €                        |               | 4.324.632,58 €  | 2.235.714,91 € | 85  |               | 151       | 83            |
| di cui per STABILIZZAZIONI    | 988.107,71 €                          |               | 178.796,32 €    | 154.241,18 €   | 50  | -             | 16        | 27            |
| CESSAZIONI PREVISTE 2022      | 7.685.291,74 €                        | 104.699,33 €  | 4.894.545,41 €  | 4.408.833,88 € | 175   | 3             | 292       | 230           |
| ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2022   | 7.685.291,74 €                        | 104.699,33 €  | 4.894.545,41 €  | 4.408.833,88 € | 175   | 3             | 292       | 230           |
| di cui per STABILIZZAZIONI    | - €                                   | - €           | - €             | - €            | -   | -             | -         | -             |

| 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 |
| RUOLO               |                                     |               |                |                |   |               |           |               |
| SALDO PREVISTO 2020 | 4.477.107,28 €                      | - 46.445,58 € | 4.045.973,75 € | 2.249.233,23 € | 120   | - 1           | 240       | 167           |
| COSTO PREVISTO 2021 | 3.952.430,82 €                      | - €           | 3.184.809,55 € | 2.005.135,29 € | 100   | -             | 190       | 130           |
| COSTO PREVISTO 2022 | 3.952.430,82 €                      | 30.098,09 €   | 3.100.998,77 € | 2.005.135,29 € | 100   | 1             | 185       | 130           |

| 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 |
| RUOLO               |                                     |               |                  |                  |   |               |           |               |
| SALDO PREVISTO 2020 |                                     |               | - 1.023.368,00 € | - 1.216.516,00 € |   |               | - 23      | - 32          |
| COSTO PREVISTO 2021 |                                     |               | 6.050.687,00 €   | 1.858.000,00 €   |   |               | 138       | 50            |
| COSTO PREVISTO 2022 |                                     |               | 6.275.000,00 €   | 1.914.000,00 €   |   |               | 144       | 52            |

| 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 2020 | 3.471.346,18 €                                  | - 60.285,00 € |           |               | 76  | - 2           |           |               |
| COSTO PREVISTO 2021 | 3.410.350,00 €                                  | 25.000,00 €   |           |               | 74  | 1             |           |               |
| COSTO PREVISTO 2022 | 3.050.000,00 €                                  | - €           |           |               | 66  | -             |           |               |

| 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 2020 | - 603.924,89 €            | - 398.742,92 € | - 288.250,38 € | - 1.351.091,10 € | - 14                                  | - 8           | - 13      | - 51          |
| SALDO PREVISTO 2021 | - 603.924,89 €            | - 398.742,92 € | - 288.250,38 € | - 1.351.091,10 € | - 14                                  | - 8           | - 13      | - 51          |
| SALDO PREVISTO 2022 | - 603.924,89 €            | - 398.742,92 € | - 288.250,38 € | - 1.351.091,10 € | - 14                                  | - 8           | - 13      | - 51          |

| 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        |                |                        |                       |                          |
|                            | SANITARIO                   | NON SANITARIO  | SANITARIO       | NON SANITARIO  |                        |                       |                          |
| RUOLO                      |                             |                |                 |                |                        |                       |                          |
| SALDO TOTALE PREVISTO 2020 | 4.763.696,17 €              | - 723.218,77 € | 11.082.399,72 € | 2.961.605,64 € | 4.040.477,40 €         | 14.044.005,36 €       | 18.084.482,76 €          |
| SALDO TOTALE PREVISTO 2021 | 6.854.820,79 €              | - 373.742,92 € | 8.292.430,91 €  | 3.311.226,54 € | 6.481.077,87 €         | 11.603.657,45 €       | 18.084.735,31 €          |
| SALDO TOTALE PREVISTO 2022 | 6.398.505,93 €              | 30.098,09 €    | 9.087.748,39 €  | 2.568.044,19 € | 6.428.604,02 €         | 11.655.792,58 €       | 18.084.396,60 €          |