

# Azienda UsI Toscana Centro



## *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023- 2025*

**SOMMARIO**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1.Introduzione</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. Inquadramento normativo contrattuale del Piano triennale dei fabbisogni</b> | <b>4</b>  |
| <b>3. Consistenza e costi del personale al 31/12/2022</b>                         | <b>6</b>  |
| <b>4. Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2023, 2024 e 2025</b>           | <b>7</b>  |
| <b>5. Progetti di attività aggiuntiva</b>   | <b>8</b>  |
| <b>6. Specialistica ambulatoriale</b>   | <b>9</b>  |
| <b>7. Sintesi conclusiva</b>  | <b>10</b> |

## 1 – Introduzione

Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda USL Toscana Centro per il triennio 2023-2025, alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale e della gestione delle fasi di rientro nella regolarità delle attività e servizi con conseguente riequilibrio e riorganizzazione delle risorse umane in considerazione della cessazione dello stato di emergenza.

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 2023-2025 forniti dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale della Regione Toscana con delibera n. 140 del 20/02/2023.

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.

L'impostazione di questa edizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ricalca la versione 2022-2024 per assicurare continuità metodologica e possibilità di confronto.

## **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.

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 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 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 di procedure di “stabilizzazione” previste dal D.Lgs 75/2017 e ss.mm.ii, dalla Legge di Bilancio 2022 così come modificata dal DL 198 del 29/12/2022 convertito con L 14 del 24/02/2023 e secondo le indicazioni contenute nella delibera di Giunta Regionale Toscana n. 140 del 20.02.2023;
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.

### **3 – Consistenza e costi del personale al 31/12/2022**

L'anno 2022 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a 15.053 dipendenti a tempo indeterminato, 231 dipendenti a tempo determinato<sup>1</sup>, 82 ad incarico libero professionale, e 263 lavoratori in somministrazione.

Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza dell'anno 2022, è stato pari a € 875.502.750, di cui oneri e irap per € 231.212.333. 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 2022 i costi sostenuti dall'Azienda per queste voci, ricompresi nel costo suddetto, sono stati:

1. Contratti libero professionali € 4.047.282,29
2. Contratti di somministrazione lavoro € 10.211.297,46

---

1 Fonte: base unica

## **4 – Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2023, 2024 e 2025**

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 2023, 2024 e 2025 gli effetti economici delle cessazioni e delle assunzioni previste annualmente sono elencate nell'allegato, nel quale risultano evidenziati, per l'anno 2023, 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.

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.

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 nonché da rilevazione dati al 31.12.2022

|               | 2023       | 2024      | 2025      | <b>TOTALE</b> |
|---------------|------------|-----------|-----------|---------------|
| FIRENZE       | 103        | 60        | 61        | 224           |
| PRATO         | 63         | 16        | 15        | 94            |
| PISTOIA       | 23         | 14        | 14        | 51            |
| PISA          | 5          | 3         | 2         | 10            |
| <b>TOTALE</b> | <b>194</b> | <b>93</b> | <b>92</b> | <b>379</b>    |

Alla luce di tutto ciò, il costo del personale complessivo programmato per l'anno 2023, al netto delle ricadute della nuova IVC e del bonus una tantum previsto dalla L. 197/2022 , si attesta a € 881.103.988, 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).

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

Per quanto riguarda lo strumento delle prestazioni aggiuntive da parte della Dirigenza Sanitaria ex art. 115 CCNL vigente e da parte del personale del comparto sanitario di supporto, anche per quest'anno si prevede il ricorso a tale strumento per fronteggiare temporanee carenze di personale, soprattutto in quelle discipline (Medicina e Chirurgia Accettazione e d'Urgenza, 118, Ortopedia, Chirurgia, Pediatria, Medicina Trasfusionale, ecc..), dove è più difficoltoso oramai da alcuni anni il reclutamento di professionisti.

Per tali progetti l'importo impiegato per l'anno 2022 è stato pari a circa 9.000.000 € al netto di IRAP e oneri riflessi.



Per questa voce di costo, l'Azienda, pur tenendo in considerazione una rimodulazione dell'impegno legato alle attività di contrasto alla pandemia, stima un costo per l'anno 2023 pari, al netto di IRAP e oneri riflessi, a quello rilevato per l'anno 2022.

Altresì, a seguito dell'adozione da parte della Regione Toscana dei piani operativi di rientro delle Liste di Attesa, che hanno previsto l'adozione, da parte di ogni Azienda del SSR, di uno specifico piano di riassorbimento delle proprie liste, suddiviso per livello di assistenza e prevedendo l'integrazione tra attività istituzionale, attività aggiuntiva e acquisto di prestazioni dal privato convenzionato, viene utilizzato lo strumento della produttività aggiuntiva in relazione a specifici progetti di abbattimento liste, sia per quanto concerne l'ambito delle prestazioni di chirurgia elettiva, sia per l'ambito delle prestazioni diagnostiche ed ambulatoriali.

Per tali progetti l'importo impiegato per l'anno 2022 è stato pari a 5.200.000 € circa al netto di IRAP e Oneri riflessi.

Per questa voce di costo l'Azienda, stima un costo per l'anno 2023 pari a € 5.500.000, sempre al netto di IRAP e oneri riflessi. Per la specialistica ambulatoriale il costo dei progetti di produttività aggiuntiva si stima che sia pari a euro 500.000,00 per l'anno 2023.

## **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 2022 è stato pari a € 22.950.000,00 (comprensivo dei 400.000,00 euro di produttività aggiuntiva di cui al punto precedente) al netto di IRAP e oneri riflessi, corrispondente a circa 247 teste equivalenti.

Per il triennio 2023-2025 l'Azienda si pone l'obiettivo di non incrementare le attività ed i relativi costi.

## **7 – Sintesi conclusiva**

La programmazione per gli anni 2023, 2024 e 2025 si inquadra in una sostenibile e coerente rimodulazione delle esigenze legate alla garanzia del mantenimento dei livelli essenziali di assistenza anche tenuto conto della forte contrazione dei costi rilevata nel 2022.

Preme inoltre segnalare a tal riguardo che nelle assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2023 sono state previste n. 184 unità derivanti da stabilizzazioni le cui procedure sono iniziate in parte nel 2022 e per n. 88 unità si sono già concretizzate nel primo trimestre 2023.

Si pone infine in evidenza che questa Azienda ha proceduto all'acquisizione di risorse impiegate in funzioni previste da normativa regionale o nazionale e per attività riconducibili a processi decisionali strategici a valenza regionale (uno tra tutti a titolo esemplificativo l'apertura delle Centrale Numero Unico Regionale 112) per i quali è stata inviata apposita nota di rilevazione in Regione.

