



REGIONE TOSCANA
AZIENDA USL TOSCANA NORD OVEST
Via Cocchi, 7/9 - Loc. Ospedaletto PISA

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 107 del 31/01/2025

OGGETTO: Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 2027.

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE : NO

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Gianluigi Ferri

DIRETTORE UOC Affari Generali: Gianluigi Ferri (firmato digitalmente)

PARERE favorevole DEL DIRETTORE SANITARIO: Giacomo Corsini (firmato digitalmente)

PARERE favorevole DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO: Gabriele Morotti (firmato digitalmente)

PARERE favorevole DEL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI: Laura Guerrini (firmato digitalmente)

DA TRASMETTERE A:

ALLEGATI: SI

ALLEGATI PARTE INTEGRANTE: N. 9

Oggetto: Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027.

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 “*Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’articolo 1 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421*” e successive modificazioni;

VISTA la Legge Regione Toscana 24 febbraio 2005, n. 40, “*Disciplina del servizio sanitario regionale*” e le successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la Legge Regionale n. 84 del 28 Dicembre 2015 recante “*Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del servizio sanitario regionale. Modifiche alla L.R. 40/2005*”;

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 71 del 29 aprile 2022 avente per oggetto “*Azienda USL Toscana Nord Ovest – Nomina del Direttore Generale*”, con cui il sottoscritto direttore generale è stato incaricato per un ulteriore triennio;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 452 del 2 maggio 2022 “*Recepimento del decreto presidenziale di nomina del direttore generale ed immissione nelle funzioni*”;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni del direttore generale sull’assetto organizzativo aziendale:

- n. 1109 del 19 ottobre 2016 che disciplina l’articolazione delle strutture operative per le attività e le funzioni dei dipartimenti e delle aree tecnico amministrative, professionali e di staff del centro direzionale;
- n. 1183 del 10 novembre 2016 concernente l’approvazione dello Statuto e del Regolamento di organizzazione aziendale, così come integrata dalle successive delibere di modifica;
- n. 912 del 26 settembre 2024 con cui è stato adottato l’ultimo aggiornamento complessivo del regolamento generale di organizzazione aziendale;

PREMESSO, con particolare riferimento all’oggetto specifico del presente provvedimento, che l’art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti debbano adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento che ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti dei preesistenti atti di programmazione a cui era tenuta l’amministrazione racchiudendoli in un unico atto;

CONSIDERATO che il quadro normativo di riferimento è stato poi completato con l’approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 dell’art. 6 del suddetto decreto legge “PNRR-2”, in particolare con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n. 151 del 30/06/2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO, mentre il Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n. 209 del 07/09/2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

RICHIAMATA, a tal proposito, la propria deliberazione n. 79 del 31 gennaio 2024 che aveva adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026;

RICAPITOLATI come segue gli atti ordinari di programmazione che sono stati assorbiti dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione:

Atto di Pianificazione	Fonte normativa PIAO	Sezione del PIAO
Piano della performance	Art. 6, comma 2, lettera a), del D.L. 80 del 2021	Art. 3, comma 1, lettera b), del D.M. PIAO
Piano di azioni positive (rispetto	Art. 6, comma 2, lettera g), del	Art. 3, comma 1, lettera b), n. 4

parità di genere)	D.L. 80 del 2021	del D.M. PIAO
Piano di prevenzione della corruzione	Art. 6, comma 2, lettera d), del D.L. 80 del 2021	Art. 3, comma 1, lettera c), del D.M. PIAO
Piano organizzativo del lavoro agile	Art. 6, comma 2, lettera b), del D.L. 80 del 2021	Art. 4, comma 1, lettera b), del D.M. PIAO
Piano dei fabbisogni del personale	Art. 6, comma 2, lettera c), del D.L. 80 del 2021	Art. 4, comma 1, lettera c), del D.M. PIAO
Piano delle azioni concrete per l'efficienza dell'amministrazione	Art. 6, comma 2, lettere e) ed f), del D.L. 80 del 2021	Art. 3, comma 1, lettera a), del D.M. PIAO

VISTA la circolare n. 2/2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica DFP-0076464-P-11/10/2022;

DATO ATTO che il Piano ha durata triennale, ma deve essere aggiornato annualmente ed adottato entro il 31 gennaio;

TENUTO CONTO che il PIAO deve essere integrato nel ciclo della gestione budgetaria e declinare l'azione dell'amministrazione non solo in obiettivi operativi, ma anche in obiettivi di impatto (*outcome*);

CONSIDERATO che è stato attivato un gruppo di lavoro all'interno dello Staff aziendale, coordinato dalla programmazione sanitaria, gruppo a cui hanno partecipato i dipartimenti tecnico amministrativi, professionali e di staff del Centro direzionale con il compito di elaborare la proposta di aggiornamento annuale del PIAO aziendale per il 2025;

RISCONTRATO che il gruppo di lavoro ha seguito le indicazioni di cui alla bozza tipo del decreto ministeriale che si articola in una scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale:

Premessa

Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2 – Valore Pubblico, performance e anticorruzione

- Sottosezione: Valore Pubblico
- Sottosezione: Performance
- Sottosezione: Rischi Corruttivi e Trasparenza

Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

- Sottosezione: Struttura Organizzativa
- Sottosezione: Organizzazione del Lavoro Agile
- Sottosezione: Piano triennale dei fabbisogni di personale
- Sottosezione: Formazione del personale

Sezione 4 – Monitoraggio

Allegati PIAO

- 1 Personale per ruolo e genere;
- 2 Sistema di monitoraggio del PIAO;
- 3 Obblighi pubblicazione e mappatura processi anticorruzione trasparenza:
 - Allegato **3a**_Mappature PIAO
 - Allegato **3b**_Obblighi amministrazione trasparente
 - Allegato **3c**_Obblighi pubblicazione ANAC PIAO 2025 – 2027
 - Allegato **3d**_Allegato richiamato obblighi pubblicazione ANAC Piano 2025 – 2027;
- 4 Piano triennale del fabbisogno personale 2025 – 2027:
 - Allegato **4a**_PTFP 2025 – 2027

■ Allegato **4b**_Schema PTFP 2025 - 2027

TENUTO CONTO che con la delibera di Giunta Regionale n. 1499 del 9 dicembre 2024 sono state approvate le indicazioni per la predisposizione da parte delle Aziende ed Enti del SSN dei piani triennali di fabbisogno di personale per il 2025 – 2027;

CONSIDERATO che il fabbisogno elaborato da questa Azienda USL è un atto a valenza strategica soggetto a preventiva approvazione regionale;

VISTA la delibera di Giunta Regionale n. 28 del 20 gennaio 2025 che ha approvato i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale delle Aziende e degli Enti del SSR per il triennio 2025 – 2027;

PRECISATO che l'inserimento del piano triennale dei fabbisogni del personale all'interno del PIAO non fa venire meno il consueto monitoraggio in materia di spesa del personale in quanto il piano deve essere coerente con i documenti di programmazione economico finanziaria come previsto dal bilancio preventivo economico annuale 2025 e pluriennale 2025 – 2027 in corso di adozione;

ESAMINATA, pertanto, la proposta di aggiornamento per l'anno 2025 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027 dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest, così come acclusa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento unitamente ai suoi otto allegati sopra citati (Allegati 1, 2, 3a, 3b, 3c, 3d, 4a, 4b);

RISCONTRATO con il PIAO ridisegna in modo organico il sistema pianificatorio dell'amministrazione enfatizzando la valutazione delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune fra i diversi ambiti di programmazione;

RITENUTO di dover approvare la suddetta proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 - 2027;

CONSIDERATO che l'adozione del PIAO non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio aziendale;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociali, per le parti di rispettiva competenza;

D E L I B E R A

1. di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027 dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest (aggiornamento 2025), così come allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento unitamente ai rispettivi otto documenti ivi acclusi e denominati come richiamati in parte narrativa (Allegati 1, 2, 3a, 3b, 3c, 3d, 4a, 4b);
2. di attestare che l'adozione del PIAO non comporta oneri di spesa aggiuntivi essendo coerente con i documenti di programmazione economico finanziaria previsti dal bilancio preventivo economico annuale per il 2025 e pluriennale 2025 – 2027 tuttora in corso di formazione ed ove sarà prevista la necessaria disponibilità nel rispetto del budget trasversale dei gestori;
3. di procedere alla pubblicazione del PIAO sull'apposita sezione Trasparenza del sito internet istituzionale e di provvedere al caricamento ed alla pubblicazione del piano nel "Portale PIAO" del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri raggiungibile all'indirizzo <http://piao.dpf.gov.it>;

4. di dare incarico alla UOC Affari Generali di pubblicare copia integrale del presente atto deliberativo all'Albo *on line* dell'Azienda USL;
5. di trasmetterne un'altra copia integrale, ai sensi dell'art. 42, comma 2 della legge regionale n. 40/2005 e ss.mm.ii., al Collegio Sindacale.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Maria Letizia Casani)

Il presente atto è pubblicato sull'Albo Pretorio on-line dal giorno 31/01/2025 al giorno 15/02/2025.

L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente, è conservato in conformità e nel rispetto della normativa vigente in materia

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;

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

	2025	2026	TOTALE
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
TOTALE	1.274.372,00	1.274.372,00	2.548.744,00

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
TOTALE	17.189.049,31	17.189.049,31

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 dall'art. 2 comma 71 della Legge n. 191 del 23/12/2009 diminuito dell'1,4%.

ALLEGATO A Prospetto per la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

	COSTO/RISPARMIO personale a tempo Indeterminato (1)				TESTE personale a tempo indeterminato			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA AI 31/12/2023	275.901.321,57	8.074.190,70	354.280.008,14	138.299.351,75	2506	83	7490	3599
CESSAZIONI 2024 (2)	7.280.195,70	73.909,68	6.102.681,96	2.689.146,47	167	5	296	157
ASSUNZIONI 2024 (2)	6.674.099,80	65.468,99	6.033.627,36	2.444.904,63	162	3	257	180
di cui per stabilizzazioni			19.564,29	213.872,87			10	74
CESSAZIONI PREVISTE 2025	7.950.458,00	59.127,75	6.227.226,49	2.941.718,24	178	4	300	198
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	7.165.444,57	58.128,30	5.985.400,00	2.634.013,28	175	4	295	195
di cui per stabilizzazioni				83.352,00				15
CESSAZIONI PREVISTE 2026	7.950.458,00	59.127,75	6.227.226,49	2.986.975,44	178	4	300	198
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	7.165.444,57	58.128,30	5.985.400,00	2.634.013,28	175	4	195	195
CESSAZIONI PREVISTE 2027	7.950.458,00	58.128,30	5.985.400,00	83.352,00	178	4	300	198
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2027	7.165.444,57	58.128,30	5.985.400,00	2.941.718,24	175	4	195	195
	COSTO personale a tempo determinato				TESTE equivalenti personale a tempo determinato (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	5.416.576,64	655.865,64	5.408.974,34	4.970.098,98	66	3	108	129
CONSISTENZA 2024	4.299.034,25	407.893,56	1.495.750,51	3.121.366,70	57	4	31	93
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	4.088.612,60	395.859,00	1.402.750,00	2.982.297,45	56	3	27	90
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	4.088.612,60	395.859,00	1.402.750,00	2.982.297,45	56	3	27	90
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	4.088.612,60	395.859,00	1.402.750,00	2.982.297,45	56	3	27	90
	COSTO personale in somministrazione				TESTE equivalenti personale in somministrazione (2)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023			7.191.950,68	400.907,61			159	11
CONSISTENZA 2024			6.500.000,00	400.000,00			164	11
PREVISIONE CONSISTENZA 2025			5.847.788,00	170.727,77			145	5
PREVISIONE CONSISTENZA 2026			5.847.788,00	170.727,77			145	5
PREVISIONE CONSISTENZA 2027			5.847.788,00	170.727,77			145	5
	COSTO personale a incarico libero professionale				TESTE equivalenti personale con incarico libero professionale (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	1.830.386,03	30.708,50	386.701,27	1.919,28	56	2	15	1
CONSISTENZA 2024	4.139.529,74	99.156,80	163.941,77	19.831,36	94	4	7	1
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	3.394.520,00	79.578,40	154.791,27	21.000,00	77	2	5	1
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	3.394.520,00	79.578,40	154.791,27	21.000,00	77	2	5	1
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	3.394.520,00	79.578,40	154.791,27	21.000,00	77	2	5	1

	COSTO personale comandato				TESTE equivalenti personale comandato (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	2.205.976,00		401.086,55	163.405,63	19		4	2
CONSISTENZA 2024	2.171.990,00		321.776,30	160.888,15	22		4	2
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	1.985.030,00		311.400,00	152.350,00	20		3	1
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	1.985.030,00		311.400,00	152.350,00	20		3	1
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	1.985.030,00		311.400,00	152.350,00	20		3	1

	COSTO/RISPARMIO personale				TESTE personale universitario			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA AI 31/12/2023								
CESSAZIONI 2024 (2)								
INGRESSI 2024 (2)								
CESSAZIONI PREVISTE 2025								
INGRESSI PROGRAMMATI 2025								
CESSAZIONI PREVISTE 2026								
INGRESSI PROGRAMMATI 2026								
CESSAZIONI PREVISTE 2027								

	COSTO personale complessivo				COSTO TOTALE DIRIGENZA	COSTO TOTALE COMPARTO	COSTO TOTALE COMPLESSIVO
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO				
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO			
COSTO PREVISTO 2024							
	297.595.561,52	8.762.824,40	371.997.856,84	144.318.612,81	306.358.385,92	516.316.469,64	822.674.855,56
COSTO PREVISTO 2025	296.595.561,52	8.662.824,40	370.447.856,84	143.318.612,81	305.258.385,92	513.766.469,64	819.024.855,56
COSTO PREVISTO 2026	296.595.561,52	8.662.824,40	370.447.856,84	143.318.612,81	305.258.385,92	513.766.469,64	819.024.855,56
COSTO PREVISTO 2027	296.595.561,52	8.662.824,40	370.447.856,84	143.318.612,81	305.258.385,92	513.766.469,64	819.024.855,56

Dato complessivo: dei rinnovi contrattuali
 Dirigenza Sanitaria e PTA pari ad € 11.700.000,
 della vacanza contrattuale (delta rispetto al
 2023) pari ad € 9.650.000 e delle posizioni
 sterilizzabili
 -3.650.000,00 Differenza 2025/2024

NOTE

(1) il costo/risparmio è rilevato con riferimento
 all'intero anno o alla sua quota in base alla data di
 ingresso o di uscita della risorsa

(2) comprendere le assunzioni e cessazioni già
 avvenute e quelle di prossima e attendibile
 realizzazione alla fine dell'anno