

# Azienda UsI Toscana Nord Ovest

sede legale: Via Cocchi 7/9

56121 - Ospedaletto (PI)

P.I. 02198590503

Pec: direzione.uslnordovest@postacert.toscana.it



## *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018- 2020*

*ARGOMENTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE*

*SINTESI: QUESTO DOCUMENTO CONTIENE L'ANALISI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2018-2020 ALLA LUCE DELLA PROGRAMMAZIONE AZIENDALE E DEI VINCOLI NORMATIVI VIGENTI E I RELATIVI STRUMENTI DI RECLUTAMENTO DA UTILIZZARE*

*ULTIMO AGGIORNAMENTO: 12/09/2018*

*VERSIONE: 0.1*

*REDAZIONE: DIRETTORI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE SANITARIE TOSCANE*

## Sommario

1. Introduzione .....	3
2. Inquadramento normativo concettuale del PTFP.....	4
3. Consistenza e costi del personale al 31/12/2017.....	7
4. Cessazione e assunzioni previste negli anni 2018,2019 e 2020.....	8
5. Strumenti complementari di soddisfazione dei fabbisogni di personale.....	11
6. Programmazione dei fabbisogni medicina specialistica ambulatoriale .....	12
7. Sintesi conclusiva – Allegato A.....	13

## 1 – Introduzione

Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda per gli anni 2018, 2019 e 2020 alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale e delle linee di sviluppo e di razionalizzazione impostate dalla Regione Toscana.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa in materia, il quadro così delineato persegue una compatibilità con i vincoli di finanza pubblica vigenti e tiene conto delle indicazioni regionali in materia.

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.

L'approccio utilizzato sottende una approfondita analisi circa il grado di compatibilità tra i possibili scenari futuri e le principali scelte di sistema avendo riguardo principalmente al crescente gap che sembra delinarsi tra le esigenze della domanda e le risorse mobilitabili per rispondere a tali esigenze.

I fabbisogni delineati nel prospetto allegato derivano infatti da una analisi dei bisogni e della domanda effettuata insieme ai dirigenti delle strutture aziendali nell'ambito delle ordinarie procedure di programmazione e controllo.

## **2 – Inquadramento normativo concettuale del PTFP**

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 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 quanto definito nel ciclo della performance e soprattutto con la missione istituzionale di garantire l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza ai propri residenti.

Nel documento l'Azienda indica la consistenza dell'organico di partenza e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, con le modalità di reclutamento potenzialmente adeguate per soddisfare i medesimi.

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, adeguatamente motivate e di fronte a situazioni nuove e non prevedibili.

Con questo strumento quindi l'Azienda, cambia logica e metodologia nel definire il Piano del fabbisogno di personale prendendo a riferimento principale i vincoli finanziari esterni.

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 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.

Il principio dettato dall'art. 6 comma 2 D.Lgs. 165/2001 sull'ottimale impiego delle risorse pubbliche, ha guidato le fasi preliminari e di analisi che l'Azienda ha effettuato in sede di stesura del PTFP, con particolare riferimento ai processi di mobilità (interna ed esterna) e di revisione organizzativa.

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;
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 31/12/2017

L'anno 2017 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a n. 13.006 dipendenti a tempo indeterminato, n. 354 dipendenti a tempo determinato, n. 36 ad incarico libero professionale e n.6 lavoratori in somministrazione.

Il dettaglio della forza lavoro al 31/12/2017 è esposto nell'*allegato A “Prospetto mensile di monitoraggio per la Regione Toscana”*.

Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza dell'anno 2017 è pari a € 707.784.352,00 al lordo degli oneri riflessi e IRAP e degli accantonamenti per rinnovo CC.NN.LL.

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 2017 i costi sostenuti dall'Azienda per queste voci sono stati:

1. Contratti libero professionali € 2.651.346,00
2. Contratti di somministrazione lavoro € 1.761.480,00

## 4 – Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2018, 2019 e 2020

Per quanto riguarda le cessazioni previste per gli anni oggetto di programmazione di questo documento, è stato possibile fare una stima solo sulle cessazioni/assunzioni note alla data di compilazione del prospetto, consapevoli che sono pari al 40% del totale.

In quest'ottica, le cessazioni per l'anno 2018 sono pari a n. 478 di cui n. 140 dirigenza e n. 338 comparto, per l'anno 2019 pari a n. 123 di cui n. 33 dirigenza e n. 90 comparto, per l'anno 2020 pari a n. 165 di cui n. 77 dirigenza e n. 88 comparto.

A fronte di queste cessazioni, le assunzioni programmate nel triennio, rispetto agli obiettivi ed ai vincoli del contesto di riferimento, sono quelle dettagliate nell'*allegato A “Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni”* nel quale risultano evidenziati anche gli ingressi previsti a seguito delle procedure di stabilizzazione in atto.

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 e nei vari profili professionali interessati, si ritiene di poter prendere a riferimento, come storicamente avvenuto, la seguente modalità di articolazione di reclutamento:

<b>Tipologia strumento di reclutamento</b>
Graduatoria di concorso per assunzione a TI
Graduatoria selettiva per incarichi a TD
Contratti formazione lavoro
Procedure di mobilità esterne
Comandi e assegnazioni temporanee
Procedure con il Centro per l'impiego
Contratti di somministrazione lavoro (media mesi non estivi)
Contratti libero professionali



Si fa presente che nel prospetto allegato risultano non coperte alcune cessazioni con personale a tempo indeterminato ma con tempi determinati in assenza di graduatorie concorsuali che risultano essere in corso o in fase di programmazione.

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 negli anni oggetto di programmazione.

Infatti queste forme contrattuali sono utilizzate prevalentemente nei mesi estivi quando non si riesce a far fronte all'attività ordinaria ricorrendo al solo strumento degli incarichi a tempo determinato anche al fine di assicurare a tutti i dipendenti i diritti contrattuali legati al godimento delle ferie estive.

Tale reclutamento atipico che dipende in larghissima parte dalla disponibilità o meno di graduatorie selettive e/o concorsuali, rimane abbastanza regolare negli anni e, sulla base degli andamenti passati, si prevede l'attivazione di un numero di contratti di somministrazione lavoro di circa n. 15 unità su base mensile.

Un'ultima notazione concerne le assunzioni previste da obblighi di legge 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 concordato con i centri per l'impiego competenti per territorio:

	2018	2019	2020	2021	<b>TOTALE</b>
Massa	8	8	8	8	32
Lucca/Viareggio	3	4	4	3	14
Pisa	7	26	22	22	77
Livorno	8	12	10	11	41
<b>TOTALE</b>	26	50	44	44	164

## **5 – Strumenti complementari di soddisfazione dei fabbisogni di personale –**

L'anno in corso ha messo in evidenza criticità organizzative in diversi settori quali Pediatria, Ostetricia e Ginecologia e Medicina e chirurgia di accettazione e di urgenza, determinate dalla difficoltà di acquisire personale del settore, nonostante l'attivazione e l'espletamento delle procedure sia a tempo determinato che indeterminato.

A questo si aggiunge anche la difficoltà di assunzione di personale nelle Zone disagiate quali Isola D'Elba ,Valle del Serchio, Lunigiana ed Alta Val di Cecina, con scarso risultato delle procedure di reclutamento di cui sopra.

In tale contesto, nell'anno 2018 si è fatto ricorso a specifici progetti di attività aggiuntiva, attivati solo nei casi di reali criticità organizzative, pari al costo sostenuto per l'anno 2017 di € 3.148.160,00

- Anno 2018 prestazioni aggiuntive – 3.511.120 comprensivo dei maggiori costi per il progetto per lo smaltimento delle liste d'attesa
- Anno 2019 prestazioni aggiuntive –mantenimento del costo complessivo 2018
- Anno 2020 prestazioni aggiuntive –mantenimento del costo complessivo 2018

## **6- Programmazione dei fabbisogni medicina specialistica ambulatoriale**

Per quanto riguarda la specialistica ambulatoriale la situazione dell'Azienda al 31/12/2017 vedeva n. 7489 ore settimanali complessive attive pari a n. 197 teste equivalenti a 38 ore e un costo per l'anno 2017 pari a € 19.044.160 al netto di IRAP e degli accantonamenti per il rinnovo dell'A.C.N.

L'avvio del percorso gestionale dei Dipartimenti ha comportato il contestuale sviluppo dell'organizzazione dei servizi, nel rispetto dei ruoli e delle competenze e della necessaria continuità tra ospedale e Territorio, ed una maggiore integrazione degli specialisti ambulatoriali nel modello dipartimentale.

Tenuto conto, da un lato degli obiettivi regionali di progressiva razionalizzazione dei costi anche del personale di specialistica ambulatoriale e dall'altro dello sviluppo dei piani di fabbisogno specifico, l'Azienda ritiene di poter prendere a riferimento le seguenti linee di azione:

- Anno 2018 specialistica ambulatoriale – € 19.249.160 comprensivo del aumento per il rinnovo contrattuale.
- Anno 2019 specialistica ambulatoriale - mantenimento del costo 2018
- Anno 2020 specialistica ambulatoriale – mantenimento del costo 2018

## 9 – Sintesi conclusiva

Tenuto conto di quanto sopra esposto, la sintesi della programmazione per gli anni 2018, 2019 e 2020 risulta essere la seguente:

COSTI			
	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
Costo del personale (ti+td+clp+interinali)	734.134.441	Mantenimento costo 2018	Mantenimento costo 2018
Costi per Specialistica ambulatoriale	19.249.160	Mantenimento costo 2018	Mantenimento costo 2018
Costi per Prestazioni aggiuntive	3.511.120	Mantenimento costo 2018	Mantenimento costo 2018

Il costo del personale ed il costo per specialistica ambulatoriale è comprensivo dei rinnovi contrattuali e del termine del bonus start-up costi INAIL.

Essa si ispira agli obiettivi ed ai vincoli della programmazione regionale e persegue il rispetto del vincolo normativo in materia di costo del personale di cui all'art. 2, comma 71, della Legge Finanziaria del 2010

Allegato A

*Questa è l'ultima pagina del documento.*

# 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: MURGIA DANIELA

CODICE FISCALE: IT:MRGDNL63R54L833I

DATA FIRMA: 27/09/2018 13:21:22

IMPRONTA: 31353030613539303331653864306330646439393433363833393033393865336631353732663936