

**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA CAREGGI**  
**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**  
**2023-2025**

Con provvedimento del Direttore Generale n.657 del 25.11.2022 si è preso atto del piano triennale dei fabbisogni del personale – triennio 2022 -2024 (PTFP) nel testo definitivo approvato con DGR n. 1270/2022 della Regione Toscana.

Con successivo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025 (provvedimento del Direttore Generale n. 228 del 31.03.2023) il suddetto il Piano occupazionale del fabbisogno del personale 2023 è stato aggiornato confermando provvisoriamente le previsioni formulate per tale anno dal suddetto PTFP 2022 - 2024, nell'attesa della determinazione degli obiettivi quali quantitativi della Regione.

Il PTFP è difatti un atto di programmazione a valenza triennale da aggiornare annualmente. Tenuto conto della sua natura programmatica, i Piani Occupazionali di dettaglio di detta programmazione sono soggetti a revisione annuale allo scopo di essere adeguati alle esigenze sopravvenute sia di carattere organizzativo che funzionale che di eventuale adeguamento ai vincoli finanziari, ovvero essere adeguati ad eventuali nuovi bisogni finalizzati a garantire i livelli essenziali di assistenza, l'attività di emergenza e urgenza, il rispetto di disposizioni normative nazionali e regionali e nuovi indirizzi che dovessero emergere dalla programmazione sanitaria della Regione.

La nuova formulazione dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 correla al PTFP la dotazione organica, divenendo quest'ultima funzionale alle esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie per raggiungere gli obiettivi aziendali.

Il PTFP rappresenta il limite quantitativo della capacità assunzionale per ciascuno degli obiettivi finanziari imposti ed in relazione al budget assegnato e indica, per ciascun anno, le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, specificando la spesa programmata per le assunzioni di personale con rapporto di lavoro di tipo subordinato e quella per il personale con rapporto flessibile.

Il presente PTFP, che andrà ad integrare la menzionata sezione sui fabbisogni del PIAO, è elaborato nel perseguimento degli obiettivi di equilibrio di bilancio e allineamento ai limiti specifici di spesa per il personale ed alla complessiva consistenza degli organici concordati con la Regione Toscana, con scelte di politiche assunzionali che modulano il ricorso ai lavoratori in somministrazione, la riduzione della spesa per progetti di prestazioni aggiuntive nonché attraverso ulteriori azioni gestionali.

I contenuti di detto PTFP 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, nonché dalle precedenti DGRT n. 700 del 20 giugno 2022 e DGRT n.140 del 20/02/2023.

#### **ASSUNZIONI**

L'Azienda continuerà a gestire il fabbisogno del personale nel perseguimento degli obiettivi di equilibrio di bilancio, di contenimento dei costi per il personale e di quelli relativi alla complessiva consistenza degli organici concordati con la Regione Toscana, mettendo in campo una politica assunzionale che sia tale da soddisfare, almeno tendenzialmente, le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, in modo compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio. A tal fine, la pianificazione delle azioni gestionali sul fabbisogno cercherà di coprire tutti i costi relativi alle assunzioni a tempo indeterminato e determinato attraverso il monitoraggio ed il bilanciamento dei tempi di ingresso e di uscita di assunti e cessati oltre che col dimensionamento della spesa per contratti di somministrazione lavoro nonché per le altre tipologie di contratti di lavoro flessibile; saranno oggetto di contenimento e relativo monitoraggio anche i costi per progetti di prestazioni aggiuntive.

Si proseguirà nel reperimento delle risorse non solo attingendo da graduatorie di concorsi pubblici ESTAR o da procedure di mobilità, ma anche attraverso l'istituto delle stabilizzazioni.

Più nello specifico, per quanto riguarda le procedure **MOBILITÀ** l'Azienda nel corso del triennio favorirà tale modalità di reclutamento (comparto e dirigenza sanitaria) richiedendo, specie per la dirigenza medica, il possesso di competenze e conoscenze in ambiti specifici e coerenti con l'alta specializzazione dell'AOU Careggi, Azienda di terzo livello, tali da assicurare un reclutamento di personale adeguato alla gestione dei pazienti critici con patologie ad elevata complessità (acute e croniche) per i quali è necessario un approccio multidisciplinare e pluridisciplinare. In particolare, saranno portate a compimento entro il primo semestre 2023 con le relative immissioni in servizio, tutte le procedure di **STABILIZZAZIONE** attivate lo scorso anno (novembre 2022), sia quelle in applicazione del D.Lgs n. 75/2017 (nelle modalità individuate dalla normativa vigente in materia e nei DPCM dedicati alla sanità)

che quelle ex comma 268 lettera b) della Legge n. 234 del 30/12/2021 per un totale di n.25 unità (di cui 20 del comparto e 5 della dirigenza) a cui si aggiungeranno, prevedibilmente a fine anno 2023, n.2 dirigenti medici di neurochirurgia, in esito della procedura stabilizzazione gestita da ESTAR al momento in itinere. Parallelamente, nell'ambito delle scelte programmatiche in materia di procedure di "stabilizzazione", si dovrà tenere conto delle modifiche e integrazioni intervenute con decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 convertito con modificazione dalla Legge n.14 del 24.02.2023 che, incidendo sui requisiti d'accesso alla procedura anzidetta (ex comma 268 lettera b) della Legge n.234 del 30/12/2021) comporterà la necessità di una rivalutazione della pianificazione delle risorse umane aventi diritto (sia del comparto che della dirigenza) con i relativi contingenti da reclutare nell'organico aziendale. A tal riguardo, le figure complessivamente da stabilizzare, sia appartenenti al comparto che alla dirigenza vengono stimate, ad oggi, in n.15 unità; più nel dettaglio, n.1 nell'area della dirigenza sanitaria e la parte più consistente in quella del comparto. Tutte queste unità di personale, compatibilmente con l'espletamento delle procedure da parte di questa Azienda e con l'esito delle stesse, dovrebbero portare alla conferma in servizio, in maniera stabile, dei diversi profili interessati. Sempre in quest'ottica, nel rispetto delle indicazioni regionali e degli impegni già presi con la Regione, saranno concluse nel triennio le assunzioni già deliberate nel corso dell'anno 2022, sia del comparto sanità, sia della Dirigenza sanitaria atte a garantire l'obiettivo prioritario di rafforzamento di alcuni specifici settori/aree ultra specialistiche quali, in particolare, le aree di emergenza urgenza (attraverso il reperimento di medici nella disciplina di chirurgia d'accettazione e d'urgenza e medicina interna), anestesia e rianimazione, ematologia (nell'ambito del trapianto di cellule staminali ematopoietiche) funzionali a mantenere il livello dei servizi erogati attraverso prestazioni assistenziali appropriate.

Con la medesima finalità, nel periodo di validità del presente Piano e modulando gli ingressi nell'ambito della gestione del turn over, saranno immessi in organico i vincitori delle procedure concorsuali chieste da questa Azienda ad ESTAR per dirigenti medici di audiologia e foniatria, malattie apparato respiratorio, radioterapia e dirigente farmacista di farmacia ospedaliera di cui sono in fase di espletamento prove concorsuali e per attività specifica di radiodiagnostica, cardiologia, neurochirurgia e neonatologia.

Con riferimento all'obbligo normativo previsto dalla **LEGGE 68/99** in termini di assunzione di disabili e categorie protette, si porteranno a completamento nell'anno 2023 le assunzioni che riguardano le n.15 unità per chiamata numerica concordate con l'ufficio competente (ARTI). Allo stesso modo nel corso del triennio 2023-2025 si provvederà, dunque, ad una revisione, ove necessario, del programma di inserimento lavorativo e delle altre forme di reclutamento ai sensi della citata normativa, al fine di ottemperare agli obblighi di legge. Sarà inoltre promossa la collaborazione con i Centri per l'Impiego per la programmazione della copertura della quota d'obbligo con riferimento alle categorie protette e saranno adottate misure per l'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità.

### **CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO**

L'Azienda continuerà ad utilizzare tali tipologie contrattuali in modo residuale rispetto alle forme ordinarie di assunzione limitandone l'attivazione ai soli casi eccezionali e prevedendo, come regola generale, la loro cessazione alla scadenza naturale dei contratti in essere, salvo valutazioni del tutto eccezionali volte a sopperire carenze improvvise straordinarie e non trascurabili in assenza di graduatorie concorsuali o l'avvio di progettualità peculiari e specifiche. Cesseranno (01 novembre 2023) i contratti libero professionali (n.7) per emergenza Covid stipulati con medici specializzandi il cui mantenimento è stato giustificato dalla necessità di fronteggiare (pur essendo cessato lo stato di emergenza e tenuto conto dell'impossibilità di avvalersi del personale strutturato già impegnato a mantenere i LEA), le criticità assistenziali correlate alla fase post pandemica nonché la sostenibilità nell'ordinaria gestione degli altri percorsi di diagnosi e cura (assicurando turni e guardie) e salvaguardando, nel contempo, adeguati standard operativi per la funzionalità e continuità dei servizi e delle prestazioni assistenziali dell'area dell'emergenza urgenza. Si evidenzia che a partire dal corrente anno e nel prossimo triennio saranno attivati contratti/borse di studio finalizzati alla realizzazione sia di progetti di ricerca finanziati dal Ministero della Salute per ricerca finalizzata ex art.12 bis D.Lgs n.502/92 e s.m.i e dall'Unione Europea, oltre a contratti attivati con finanziamenti privati. Anche nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è prevista l'attivazione di n.3 contratti libero professionali a giovani ricercatori under 40 facenti parte del gruppo di ricerca assegnatario del finanziamento PNRR. I relativi costi non graveranno sul bilancio aziendale e non incideranno sui limiti di spesa assegnati. Le quantificazioni di unità di personale previste nel presente piano potranno essere anche per questi motivi oggetto di ulteriori aggiornamenti.

Il ricorso al **LAVORO INTERINALE**, nel rispetto degli impegni concordati con la Regione Toscana in termini di riduzione delle consistenze organiche e dei relativi costi, sarà limitato a casi eccezionali, legati all'esigenza di assicurare la regolare attività assistenziale ove non sia possibile o efficace il ricorso a forme di lavoro stabile.

### **PROGRESSIONI VERTICALI**

Con la programmazione del presente Piano di fabbisogno 2023/2025 è ribadita la volontà di procedere ad una valorizzazione delle competenze del proprio personale dipendente favorendone la crescita professionale mediante apposite progressioni verticali, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, delle normative vigenti contrattuali e delle indicazioni regionali nelle misure consentite dalla legislazione vigente. Si attiveranno a tal fine tutte le procedure che consentiranno di effettuare un adeguamento dell'inquadramento del personale rispetto alle competenze possedute e la corrispondenza tra profilo di inquadramento e mansioni svolte

### **UNIVERSITARI**

Ai fini del reclutamento e dell'inserimento nelle attività assistenziali di figure universitarie (docenti e ricercatori) sarà dato nuovo impulso all'attuazione delle procedure di programmazione congiunta definite nello specifico Protocollo d'intesa stipulato con l'Università degli studi di Firenze (Provvedimento DG n.248 del 7 aprile 2022).

### **PTFP E OBIETTIVI REGIONALI**

Nel prospetto allegato viene rappresentato in termini economici e di organici il quadro di sintesi relativo al 2023 predisposto in coerenza con gli obiettivi assegnati all'Azienda e finalizzati ad un graduale allineamento della spesa per il personale della Regione Toscana entro i limiti normativi; al momento gli importi e gli organici relativi al 2024 ed al 2025 sono rappresentati nella stessa misura del 2023, come da indicazioni della richiamata DGR 140/2023.

Allegato: PROSPETTO PER LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2023 2025