

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

(Nominato con D.P.G.R.T. n. 72 del 29/04/2022)

N° 171 del 13/07/2023

Oggetto: Adozione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 -2025	
Struttura Proponente	Direzione Amministrativa
Responsabile del procedimento	Direttore Amministrativo
Estensore	
Allegati n. 1	

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE



Conti Economici			
Spesa	Descrizione Conto	Codice Conto	Anno Bilancio

Eseguibile a norma di Legge dal 28/07/2023

Pubblicato a norma di Legge il 13/07/2023

Inviato al Collegio Sindacale il 13/07/2023

IL DIRETTORE GENERALE

di questo Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica, con sede in Via Cosimo il Vecchio 2 - 50139 Firenze, in forza del Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 72 del 29.04.2022

Visti:

- il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;
- la Legge Regionale Toscana 24 febbraio 2005, n. 40 di disciplina del Servizio Sanitario Regionale e successive modifiche ed integrazioni;
- la Legge Regionale Toscana 14 dicembre 2017, n. 74 recante “Disciplina dell’Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica (ISPRO)”;
- la Delibera GRT n. 490 del 7 maggio 2018 di parere favorevole sullo statuto e regolamento dell’ISPRO;
- la Delibera DG ISPRO n. 150 del 31 maggio 2018 di presa d’atto della Delibera GRT n. 490 del 7 maggio 2018 sopra menzionata;
- la Delibera DG ISPRO n. 277 del 11 ottobre 2021 con la quale è stato modificato lo Statuto Aziendale, il Regolamento di organizzazione e funzionamento e l’organigramma dell’Istituto adottati con delibera del Direttore Generale n. 150 del 31/05/2018 e già modificati con Delibera del Direttore Generale n. 11 del 13/01/2020;

Visto l’art. 6 del D. Lgs.vo 30/03/2001 n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, il quale prevede e disciplina lo strumento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, finalizzato ad ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6 -ter del medesimo Decreto;

Richiamato il Decreto Ministeriale in data 08/05/2018, ad oggetto “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, il quale, nel fornire indicazioni volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, reca disposizioni riferibili anche alle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale;

Dato atto che, a mente del sopra richiamato Decreto Ministeriale, per quanto concerne le Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale, il Piano è approvato dalla Regione di appartenenza, secondo quanto eventualmente disposto dalla disciplina regionale in materia;

Richiamata la Deliberazione Giunta Regione Toscana nr. 140 del 20/02/2023, recante “*Indicazioni per la predisposizione, da parte delle Aziende ed Enti del SSR, dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale 2023 -2025*”, la quale fornisce prescrizioni in ordine allo schema da adottare, ai contenuti ed ai vincoli finanziari connessi all’assunzione delle risorse;

Richiamato il complessivo percorso di redazione del Piano, in conformità agli indirizzi regionali, nonché della condivisione delle linee contenutistiche del medesimo con le rappresentanze sindacali;

Preso atto della Deliberazione Giunta Regione Toscana nr. 623 del 05/06/2023, ad oggetto “*Approvazione dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale delle Aziende ed Enti del SSR per il triennio 2023 – 2025*”, che annovera, tra i documenti oggetto di positiva valutazione e conseguente approvazione, anche il Piano trasmesso da ISPRO;

Rilevata la legittimità e la congruenza dell’atto con le finalità istituzionali di questo Ente, stante l’istruttoria effettuata;

Con la sottoscrizione del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di competenza, ai sensi dell’art. 3 del Decreto Legislativo n. 502/1992 e ss.mm.ii.;

DELIBERA

Per quanto esposto in narrativa, che espressamente si richiama:

1. **Di prendere atto** della Deliberazione Giunta Regione Toscana nr. 623 del 05/06/2023, ad oggetto “*Approvazione dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale delle Aziende ed Enti del SSR per il triennio 2023 – 2025*”, che annovera, tra i documenti oggetto di positiva valutazione e conseguente approvazione, anche il Piano trasmesso da ISPRO;
2. **Di procedere** alla formale adozione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 – 2025 dell’Istituto per lo Studio, la Prevenzione e la Rete Oncologica, allegato A) alla presente deliberazione, a formarne parte integrante e sostanziale;
3. **Di integrare** il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023 – 2025, adottato con deliberazione del Direttore Generale nr. 78 del 31/03/2023, aggiornando la Sezione 3.3 del medesimo coi contenuti del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 -2025 dell’Istituto per lo Studio, la Prevenzione e la Rete Oncologica;
4. **Di trasmettere** il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 42, comma 2, della L.R. Toscana n. 40/2005, contemporaneamente all’inoltro all’albo di pubblicità degli atti di questo Istituto.

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Roberto Gusinu)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Enrico Volpe)

IL DIRETTORE GENERALE
(Avv. Katia Belvedere)

Elenco degli allegati:

Allegato A: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023 - 2025.

(pagg. 19)

STRUTTURE AZIENDALI DA PARTECIPARE:

▶ S.S. Personale



ISPRO

Istituto per lo studio, la prevenzione
e la rete oncologica

*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2023-2025*

Sommario

1. Introduzione	3
2. Inquadramento normativo concettuale del PTFP	4
3. La peculiarità di ISPRO nel SSR	6
4. Consistenza e costi del personale anni precedenti	7
5. Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2023-2025	9
6. Costi del personale 2023-2025	16

Allegato A "Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni"

1 - Introduzione

L'Istituto per lo Studio, la Prevenzione e la Rete Oncologica (ISPRO) col presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro per gli anni 2023, 2024 e 2025 alla luce della programmazione aziendale, delle principali tendenze che interessano il campo di azione sanitario in generale e delle indicazioni dettate da parte di Regione Toscana in materia.

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 delle disposizioni di rango regionale.

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, nonché dalla DGRT n. 140 del 20 febbraio 2023.

I fabbisogni evidenziati di seguito derivano da una analisi dei bisogni e della domanda effettuata insieme ai dirigenti delle strutture aziendali e rappresentano, stante il quadro complessivo delle risorse, il numero minimo indispensabile per assicurare la tenuta dei servizi e delle attività previste per l'Istituto per gli anni in cui il Piano si articola, ferma restando la possibilità di rimodulazione per le annualità 2024 e 2025, naturalmente ossequiosa delle eventuali variazioni del contesto normativo di riferimento.

Il criterio di costruzione del fabbisogno si basa sull'ipotesi di riuscire a coprire i posti disponibili con contratti a tempo indeterminato, compensando i relativi costi in incremento con variazioni coerenti di segno contrario dei costi per incarichi a tempo determinato, contratti di somministrazione lavoro ed incarichi di lavoro autonomo, salvaguardando, comunque, le peculiarità dell'Istituto che, basando parte delle proprie attività su disponibilità economiche legate a finanziamenti esterni, opererà, in relazione a questi, sempre con forme flessibili e temporanee nel reclutamento dei propri collaboratori.

2 – Inquadramento normativo concettuale del PTFP

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dagli articoli 6 e 6 ter del decreto legislativo n. 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 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'Istituto si pone l'obiettivo di rispettare i vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance. In particolare, nella predisposizione del PTFP sono tenuti in considerazione gli indirizzi forniti dalla Direzione Diritti di cittadinanza e coesione sociale della Regione Toscana con delibera n. 140/2023.

Nel documento viene indicata la consistenza della dotazione organica nel quadriennio 2019-2022, l'andamento di assunzioni e cessazioni relative al personale a tempo indeterminato in tale periodo, in osservanza delle indicazioni di cui alla DGRT n. 140 del 20 febbraio 2023, e la 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.

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.

L'adozione del PTFP è sottoposta all'informazione sindacale secondo la contrattazione collettiva vigente (*art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001*).

Il principio dettato dall'art. 6 comma 2 D. Lgs. n.165/2001 sull'ottimale impiego delle risorse pubbliche, ha guidato le fasi preliminari e di analisi che sono state effettuate 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. scelte programmate in materia procedure di “stabilizzazione” previste dal D.Lgs n. 75/2017 e dalle successive modifiche ed integrazioni normative;
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 il Regolamento generale di organizzazione vigente e viene sottoposto alla Regione Toscana per la sua approvazione.

3 – La peculiarità di ISPRO nel SSR

Quale premessa alla formulazione del presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, si è ritenuto porre l'accento su alcuni elementi del tutto peculiari e caratteristici, veri e propri tratti distintivi dell'Istituto nel panorama degli Enti ed Aziende del Servizio Sanitario Regionale.

Pur senza ripercorrere tutte le tappe dell'evoluzione normativa, che hanno portato, dall'originario CSPO (*Centro per lo Studio e la Prevenzione Oncologica*) alla successiva nascita di ISPO (*Istituto per lo Studio e la Prevenzione Oncologica*), sino alla attuale configurazione di ISPRO (*Istituto per lo Studio, la Prevenzione e la Rete Oncologica*), quale disciplinata con Legge Regionale n. 74/2017, merita approfondire le finalità dell'ultima “trasformazione” ed il conseguente definitivo assetto.

Quanto sopra, anche e soprattutto per gli effetti e le conseguenze sul Piano dei Fabbisogni del Personale.

L'ultimo impianto normativo, infatti, accorpa nell'attuale Istituto, oltrechè le oramai tradizionali competenze dei precedenti due antesignani, anche quelle che avevano lungamente caratterizzato un'ulteriore realtà del SSR, ovvero l'Istituto Toscano Tumori ed il coordinamento e raccordo della rete oncologica regionale!

ISPRO, così, oltre alla prevenzione oncologica, primaria e secondaria, che si esplica in diverse attività di screening sulle patologie oncologiche di maggior incidenza, oltre ad un ruolo centrale nel supporto epidemiologico alla politica sanitaria della Regione ed alla gestione dei due importanti Registri Regionali della Mortalità e dei Tumori, assume anche una importante attività di ricerca, che vede il suo asset nel Core Research Laboratory, e svolge il ruolo di coordinamento della complessiva rete oncologica regionale.

Gli sviluppi normativi sommariamente tratteggiati solo in misura minore sono stati seguiti da un proporzionale incremento di risorse professionali, in un contesto di difficoltà economico-finanziarie, che hanno caratterizzato il Paese intero negli ultimi anni; ed è così che, facendo di necessità virtù, l'Istituto ha profuso il massimo degli sforzi, raggiungendo anche il notevole risultato di posizionamento attuale, con risorse umane non pienamente rispondenti alle potenzialità di sviluppo e di centralità che la normativa regionale garantisce.

E' su queste basi e su tali presupposti che il Piano ed il modesto incremento di risorse definito nel triennio 2023-2025 vanno letti, ai fini del rafforzamento di quel ruolo “esclusivo” che la Regione Toscana ha riconosciuto all'Istituto e che lo hanno portato ad ottenere anche il riconoscimento, a livello nazionale, di soggetto attuatore dell'Accordo Stato-Regioni per la realizzazione della linea progettuale “*Piano Nazionale Prevenzione e supporto al Piano Nazionale Prevenzione*”, nell'arco temporale di riferimento 2020-2025.

4 – Consistenza e costi del personale anni precedenti

In coerenza con quanto previsto dalla DGRT 140/2023, nello schema sono stati riportati i dati relativi alla consistenza numerica ed ai costi degli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022.

Per meglio comprendere le disaggregazioni del dato complessivamente inserito nello schema sopra menzionato, la tabella a seguire rappresenta l'articolazione della consistenza numerica del personale in dotazione all'Istituto al 31 dicembre di ciascuna delle ultime quattro annualità definite (2019 – 2020 – 2021 - 2022), nonché con riferimento al 1° Bimestre 2023.

	2019		2020		2021		2022		28/02/2023	
	Indeterm.	Determ.								
Dirigenti Medici	30	1	31	0	31	0	29	0	29	0
Dirigenti Sanitari	13	4	23	0	22	1	20	0	21	0
Dirigenti Ruolo Prof.le e Tecnico	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
Dirigenti Amministrativi	4	0	4	0	3	0	2	0	2	0
Infermieri	21	0	22	0	23	0	22	0	22	0
Altro Comparto Ruolo Sanitario	38	1	39	2	38	2	35	1	40	1
Operatori Socio Sanitari	4	0	4	0	3	0	3	0	3	0
Altro Comparto Ruolo Prof.le e Tecnico	3	0	2	0	2	0	2	0	2	0
Comparto Ruolo Amministrativo	28	1	32	1	31	1	31	0	29	0
Totale Personale Dipendente	141	7	157	3	154	4	145	1	149	1
Incarichi Libero Professionali	24		20		26		16		16	
Somministrazione (Ex Interinali)	10		8		8		1		1	
Universitari	0		1		1		1		1	
Totale Personale NON Dipendente	34		29		35		18		18	
Totale COMPLESSIVO	182		189		193		164		168	
Differenza rispetto ad Anno Precedente			7	3,85%	4	2,12%	-29	-15,03%	4	2,44%

	RIEPILOGO ASSUNZIONI E CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO				
	2019	2020	2021	2022	28/02/2023
Assunzioni	15	25	10	9	6
Cessazioni	12	9	13	18	2

Tabella 1 – Dotazione di risorse umane nel quadriennio 2019-2022 e primo bimestre 2023, con indicazione specifica delle assunzioni e delle cessazioni a tempo Indeterminato

Appare immediatamente evidente, ancora prima di soffermarsi sulla valorizzazione economica, come l'Istituto abbia avuto un incremento più significativo di risorse professionali nell'ambito della Dirigenza Sanitaria, passando, nel 2020, a 23 unità complessive, a fronte delle 17 dell'anno precedente: ciò è il frutto di un potenziamento della struttura del Laboratorio Regionale di Prevenzione Oncologica, prevalentemente connesse all'effettuazione di prestazioni di screening, che oramai vedono il laboratorio di ISPRO ai vertici assoluti, per quantità di esami processati, sul territorio italiano.

Ulteriormente chiaro è l'andamento dell'ultimo anno: pur avviando le azioni programmate nel precedente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2022-2024, la tempistica necessaria allo svolgimento delle procedure di assunzione ed alle necessarie autorizzazioni regionali, ha portato ad una drastica riduzione del personale (-29 unità complessive al 31/12/2022 rispetto al 31/12/2021) e ad un inevitabile differimento

realizzativo delle stesse nel corso del 2023. Tale notazione è indispensabile a comprendere, dunque, le premesse dalle quali muove la programmazione, in particolar modo, del primo dei tre anni del nuovo Piano, come meglio in seguito dettagliato.

La rappresentazione tabellare che segue evidenzia le macro-aggregazioni dei costi sostenuti nell'ultimo quadriennio, i quali ben si correlano alla flessione delle unità nel corso del 2022:

COSTI PERSONALE	Chiusura 2019	Chiusura 2020	Chiusura 2021	Proiezione Chiusura 2022
TOTALE PERSONALE ALTRO	1.514.942	1.359.932	1.334.691	1.564.724
PERSONALE RUOLO SANITARIO	7.125.275	7.467.242	7.731.648	7.361.287
PERSONALE PROFESSIONALE	0	0	19.070	60.110
PERSONALE TECNICO	255.445	216.857	161.856	152.789
PERSONALE AMMINISTRATIVO	1.331.169	1.409.129	1.424.686	1.355.060
TOTALE COSTO PERSONALE DIPENDENTE	8.711.889	9.093.228	9.337.260	8.929.246
IRAP	635.644	681.229	685.578	651.573
TOTALE COMPLESSIVO	10.862.475	11.134.389	11.357.528	11.145.542
Di cui produttività aggiuntiva	24.901	168.015	58.594	61.648

Tabella 2 – Costi quadriennio 2019-2022

Va significato come una quota assolutamente non trascurabile e, come si dirà a commento della programmazione del triennio 2023-2025, non comprimibile, a salvaguardia del core business dell'Istituto, è rappresentata dal costo per collaborazioni e borse di studio, orientate alla ricerca e finanziate da diverse fonti (*Finanziamenti Europei, Ministeriali e Regionali, oltrechè da privati*); si tratta di valori annualmente prossimi ad € 500.000.

Nello specifico, seguendo le indicazioni della DGRT 140/2023, si riporta a seguire, per ciascuna delle quattro annualità consuntive, il costo di tali forme di collaborazione, sostenuto mediante finanziamenti europei, privati o art. 12-bis D.Lgs. vo n. 502/1992:

2019	2020	2021	2022
€ 37.051,66	€ 0,00	€ 25.911,90	€ 30.730,00

Tabella 3 – Costi per forme di collaborazione sostenuti nel quadriennio 2019-2022 mediante finanziamenti europei, privati, o art. 12-bis D.Lgs. vo n. 502/1992

5 – Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2023-2025

Il Piano è stato redatto nel rispetto delle direttive di rango nazionale e regionale, sia per quanto concerne l'ordine di priorità da riconoscere alle diverse procedure di reclutamento, tese all'applicazione delle norme in materia di “*stabilizzazioni*” ed al collocamento obbligatorio di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i., sia in relazione all'indicazione di cui alla Deliberazione Giunta Regione Toscana n. 140/2023.

Naturalmente, eccezion fatta per le procedure mirate all'applicazione di normative specifiche, oppure quelle legate all'utilizzo di personale con contratto libero professionale, l'Istituto utilizzerà graduatorie messe a disposizione da Estar.

In linea con gli indirizzi strategici discussi coi competenti settori regionali, la prima delle annualità del Piano, oltrechè vedere il concreto avvio degli interventi pianificati già per l'anno passato, (*come accennato nel precedente paragrafo*), sarà basata sul realizzare una strategia di assunzioni che, fermo restando il rispetto della pianificazione concordata in ambito regionale, mirerà a preferire logiche di assunzione a tempo indeterminato, a detrimento di forme di collaborazione non stabili.

Il punto appena considerato merita un approfondimento specifico, costituendo il cardine della programmazione declinata nel Piano: la citata Deliberazione Giunta Regione Toscana n. 140/2023, nel fornire le linee guida per la predisposizione del Piani triennali di fabbisogno di personale 2023-2025, tra gli altri, fissa un principio, ben espresso nel punto 1d) del dispositivo, laddove è testualmente stabilito che i medesimi debbano essere redatti “*...in coerenza e in attuazione degli obiettivi in materia di risorse umane assegnati ai Direttori generali dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale, con lo scopo comune di adeguare le risorse umane presenti nelle varie aziende ed enti del servizio sanitario regionale tendendo ad una media regionale ponderata nel tempo, che possa concorrere agli obiettivi di equilibrio di bilancio e all'allineamento ai limiti specifici sulla spesa di personale...*”

Ebbene, i sopra richiamati obiettivi assegnati alle Direzioni Generali, per quanto concerne ISPRO, sono basati su una “*costruzione*” del limite massimo per l'anno 2023, ancorato alla dotazione delle medesime risorse professionali al 31/12/2022, tenuto, però, conto delle eventuali sterilizzazioni di unità da assumere per funzioni regionali ed ulteriormente conteggiando il numero delle risorse professionali assunte con forme flessibili in rapporto alla durata degli incarichi conferiti (*c.d. “teste equivalenti”*).

Fissato, dunque, nella dotazione al 31/12/2022, come sopra determinata, il tetto massimo delle risorse umane per la prima delle annualità di Piano, disaggregato nelle tre principali tipologie contrattuali (*Personale a Tempo Indeterminato / Personale a Tempo Determinato / Altre forme di lavoro flessibile*) in applicazione dei criteri utilizzati, l'ulteriore determinante che ha guidato la redazione del presente Piano è rappresentata, come accennato a commento della consistenza delle risorse umane al 31/12/2022, dalla inevitabile conseguenza della prosecuzione delle azioni declinate nel precedente Piano Triennale del Fabbisogno 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1270 del 14/11/2022: come evidenzia la tabella a seguire, al 28

Febbraio 2023, rispetto alle previsioni di assunzione declinate per la prima annualità del Piano precedente (ovvero per il 2022), risultava la seguente situazione:

	Totale Piano 2022	Realizzato 2022	Realizzato 2023	Da Realizzare 2023	
				Deliberato	Non Deliberato
Assistente Amm.vo	1	1	-	-	-
Infermiere	2	-	-	1	1
Tecnico RX	4	-	4	-	-
Tecnico Lab	1	-	1	-	-
Statistico	3	-	-	3	-
Esperto Comunicazione	1	-	-	-	1
Biologo	3	1	1	1	-
Epidemiologo	1	-	-	1	-
OSS	1	-	-	-	1
	17	2	6	6	3
				12	

Tabella 4 – Assunzioni a Tempo Indeterminato, già realizzate o da realizzare in applicazione del precedente Piano Triennale 2022-2024

Come evidente, ben 12 delle complessive 17 unità previste in assunzione a Tempo Indeterminato per il 2022, sia in forza di contratti già stipulati nel primo bimestre 2023 (6), che in fase di reclutamento a seguito di atti deliberativi già assunti (6), avrebbero reso concretamente impossibile leggere l’obiettivo regionale, in maniera tale da rispettare i limiti assunzionali per ciascuna delle tre singole voci rappresentate; da tale considerazione, la cui smentita avrebbe comportato la disapplicazione stessa delle misure attuate sotto la vigenza del precedente Piano, l’ISPRO ha concordato un obiettivo che tendesse ad una lettura “complessiva” del limite, assumendo, dunque, lo stesso quale termine massimo e cumulativo, in stretta aderenza al principio, che vede preferire quanto più possibile forme di lavoro “stabili”, ove non strettamente richiesto da necessità temporanee e contingenti.

5.1 – Cessazioni e assunzioni realizzate alla data del 28/02/2023

Quanto sopra premesso, dalla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 scaturisce un quadro complessivo, che le Tabelle a seguire ben evidenziano; naturalmente, i dati in oggetto rappresentano un dettaglio dell’aggregazione di cui all’Allegato A), redatto in conformità alle indicazioni della più volte menzionata Deliberazione Giunta Regione Toscana n. 140/2023.

Anzitutto, nelle tabelle di sintesi a seguire, si riporta la consistenza delle assunzioni già realizzate e delle cessazioni oramai intervenute nel primo bimestre del corrente anno, relativamente al personale a **TEMPO INDETERMINATO**, espresse in termini di unità di personale, ed ancora in riferimento al concetto di Unità Equivalente (ovvero di unità rapportata al periodo dell’anno su cui insistono i costi emergenti o i costi cessanti), nonché l’impatto economico sull’esercizio:

	Assunzioni realizzate		
	1° Bimestre 2023		
PROFILO	Nr.	U.E.	Costo
TECNICO SAN. LABORATORIO BIOMEDICO	1	1,00	€ 39.000
TECNICO SAN. RADIOLOGIA MEDICA	4	3,96	€ 160.380
DIRIGENTE BIOLOGO (PATOLOGIA CLINICA)	1	1,00	€ 64.000

Tabella 5 – Assunzioni realizzate nel 1° Bimestre 2023 – Tempo Indeterminato

	Cessazioni realizzate		
	1° Bimestre 2023		
PROFILO	Nr.	U.E.	Costo
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1	1,00	€ -
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	1	0,83	€ 32.500

Tabella 6 – Cessazioni realizzate nel 1° Bimestre 2023 – Tempo Indeterminato

A commento della tabella 6, con specifico riferimento alla valorizzazione della cessazione di una unità di Assistente Amministrativo, è doveroso precisare che il mancato “risparmio” di costi legati alla cessazione medesima è conseguenza del fatto che trattasi di dipendente trasferito ad altra azienda del SSR, già in posizione di comando presso la medesima, sulla quale, dunque (*e non già su ISPRO*), gravavano gli oneri della collaborazione.

5.2 – Cessazioni e assunzioni ancora da realizzare

Rappresentata la realtà oramai consolidata nel corso del 2022, e rinviando alla tabella di cui al paragrafo 4 per ciò che attiene le variazioni che hanno caratterizzato l'andamento delle presenze al 31/12 di ciascuna delle annualità dal 2019 al 2022 ed illustrate, ancora, le principali determinanti su cui si impernia il presente Piano in conformità agli obiettivi da conseguire, si riportano, ora, nel dettaglio, la tipologia e la numerosità delle risorse umane da assumere a TEMPO INDETERMINATO e le relative cessazioni previste nel periodo.

	ASSUNZIONI DA REALIZZARE								
	Anno 2023			Anno 2024			Anno 2025		
	Nr.	U.E.	Costo	Nr.	U.E.	Costo	Nr.	U.E.	Costo
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	1	0,17	€ 5.167						
COADIUTORE AMMINISTRATIVO (L. 68/1999)	1	0,17	€ 5.167						
** ASSISTENTE SANITARIO	3	1,50	€ 58.500						
INFERMIERE	2	1,25	€ 48.750						
OSS	1	0,50	€ 15.000						
TECNICO SAN. LABORATORIO BIOMEDICO	1	0,08	€ 3.250						
TECNICO SAN. RADIOLOGIA MEDICA	2	0,67	€ 27.000						
** COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE STATISTICO	4	3,17	€ 123.500						
SPECIALISTA COMUNICAZIONE ISTITUZ.	1	0,08	€ 3.250						
** DIRIGENTE BIOLOGO (EPIDEMIOLOGIA)	1	0,83	€ 53.333						
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	0,08	€ 4.000						
DIRIGENTE BIOLOGO (PA TOLOGIA CLINICA)	1	0,08	€ 5.260						
DIRIGENTE MEDICO DERMA TOLOGO	1	0,08	€ 6.205						
DIRIGENTE MEDICO GASTROENTEROLOGO	1	0,08	€ 6.205						
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE				1	0,08	€ 3.250			
** COLLABORATORE TECNICO ING. AMBIENTALE (Procedura di Stabilizzazione)				1	0,25	€ 9.750			
TECNICO SAN. LABORATORIO BIOMEDICO				1	0,42	€ 16.250			
DIRIGENTE BIOLOGO (PA TOLOGIA CLINICA)				1	0,33	€ 21.333			
DIRIGENTE MEDICO RADIOLOGO				2	0,58	€ 44.917			
** DIRIGENTE MEDICO (IGIENE)				1	0,25	€ 19.250			
DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE - AREA TECNICO SANITARIA				1	0,17	€ 10.667			
OSS				1	0,75	€ 22.500			
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE							3	2,00	€ 78.000
DIRIGENTE TECNICO/AMMINISTRATIVO - AREA STATISTICA EPIDEMIOLOGICA							1	0,50	€ 28.500

Tabella 7 – Assunzioni da realizzare nel triennio 2023/2025 – Tempo Indeterminato

	CESSAZIONI PREVISTE								
	Anno 2023			Anno 2024			Anno 2025		
	Nr.	U.E.	Costo	Nr.	U.E.	Costo	Nr.	U.E.	Costo
DIRIGENTE BIOLOGO (PATOLOGIA CLINICA)	1	0,58	€ 37.333						
DIRIGENTE MEDICO EPIDEMIOLOGIA	1	0,58	€ 65.333						
DIRIGENTE BIOLOGO (PATOLOGIA CLINICA)	1	0,50	€ 32.000						
INFERMIERE	1	0,25	€ 9.750						
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1	0,21	€ 7.500						
OPERATORE SOCIO SANITARIO	1	0,33	€ 10.000						
DIRIGENTE MEDICO RADIOLOGIA	1	0,17	€ 15.333						
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE				1	0,33	€ 13.000			
DIRIGENTE MEDICO GINECOLOGIA				1	0,17	€ 15.333			
DIRIGENTE MEDICO EPIDEMIOLOGIA				1	0,17	€ 18.667			
TECNICO SAN. LABORATORIO BIOMEDICO				1	0,50	€ 19.500			
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE				1	0,67	€ 26.000			
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO							1	0,25	€ 9.000
DIRIGENTE MEDICO FISIATRIA							1	0,08	€ 9.333
DIRIGENTE MEDICO EPIDEMIOLOGIA							2	1,00	€ 92.000

Tabella 8 – Cessazioni previste nel triennio 2023/2025 – Tempo Indeterminato

L'analisi di dettaglio delle assunzioni programmate permette di evidenziare almeno due principali linee strategiche, sottese alle soluzioni prospettate:

- La stragrande maggioranza delle assunzioni riguarda figure professionali direttamente operanti in ambito assistenziale, sia per quanto attiene la Dirigenza che in relazione al Comparto;
- Laddove si prevedano assunzioni in ambito amministrativo e tecnico, o si muove nell'ambito di attività espletate dall'ISPRO quale Ente di riferimento regionale (vedi le 4 unità di statistico, destinate alla tenuta dei Registri Regionali per l'anno 2023), oppure, in termini strettamente residuali, in funzione di una minima garanzia di turn over.

Ciò premesso, con specifico focus sulla prima annualità del Piano, si è inteso prediligere il rafforzamento di alcune funzioni assistenziali di immediato impatto sull'utenza (ed in questa direzione deve leggersi la previsione di assumere le diverse figure dirigenziali declinate, nonché quella legata al potenziamento delle attività di screening mammografico mediante i sei tecnici di radiologia, oppure alla garanzia di tenuta delle attività laboratoristiche mediante l'assunzione di due tecnici di laboratorio), nonché alle attività per le quali, come sopra accennato, l'ISPRO svolge funzioni regionali (in tal senso, oltre all'assunzione di 4 unità di statistico, anche le 3 di assistenti sanitario e di 1 Dirigente Biologo, tutte destinate a rimpiazzare il turn over negli anni venutosi a creare nell'ambito della gestione dei diversi registri regionali facenti capo all'Istituto)

5.3 – Cessazioni e assunzioni nel triennio 2023 – 2025: Conclusioni

Dalla lettura dei precedenti paragrafi, supportati dalle tabelle esplicative riportate, emerge un quadro d'insieme che dovrebbe portare la dotazione complessiva delle risorse umane, computate nella sommatoria delle diverse tipologie contrattuali, ad un complessivo numero di 177 unità al 31/12/2023 e 179 alla medesima data dei due anni successivi. Da notare, ancora una volta, come il saldo di ben 8 unità in incremento nell'arco di vigenza del Piano sia riferibile al rafforzamento della dotazione organica delle strutture deputate alla gestione dei Registri Regionali (*registro di mortalità, registro tumori e registri malattie professionali*), attività per le quali l'ISPRO svolge evidenti funzioni esclusive sul territorio regionale e, dunque, “sterilizzabili” in conformità agli obiettivi concordati. Emerge, quindi, un quadro di sostanziale sovrapposizione nel computo totale della dotazione organica dell'Ente, rispetto al 31/12/2022: il leggero incremento complessivo di risorse professionali “stabili”, ampiamente compensa la flessione del ricorso a forme contrattuali “temporanee”, conteggiando tali ultime in funzione delle “Unità Equivalenti”.

A tale ultimo riguardo, è esplicativa la successiva Tabella 9, che attesta in maniera chiara come nell'intero arco di vigenza del Piano, le risorse in dotazione all'Istituto siano definite entro i limiti dell'obiettivo concordato, anche alla luce del fatto che, come accennato e come meglio visibile nella successiva Tabella 10, otto (8) unità di personale da assumere in forma stabile si riferiscono a funzioni regionali.

	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2025
Tempo Indeterminato	145	163	167	167
Forme Flessibili	29,66	14	12	12
	174,66	177	179	179

Tabella 9 – Dotazione complessiva nei tre anni del Piano, nel confronto col dato consuntivo 2022 e nella distinzione tra forme di reclutamento stabili e flessibili.

Volendo argomentare in termini di maggior urgenza nella realizzazione degli obiettivi di Piano, senz'altro dovranno essere acquisite con estrema sollecitudine quelle figure, sia dirigenziali che appartenenti al comparto, che svolgano un'attività di carattere sanitario, nonché quelle destinate allo svolgimento di funzioni regionali. Quindi, a seguire e compatibilmente con l'esistenza di valide graduatorie cui attingere, il restante personale.

Relativamente alla consistenza delle risorse professionali con rapporti di lavoro non rappresentati dalla stipula di contratti a Tempo Indeterminato, il Piano mira, come ben evidente e come già accennato, ad una totale eliminazione del ricorso al lavoro in somministrazione ed alle assunzioni a Tempo Determinato, nonché ad una ulteriore riduzione delle altre forme di lavoro flessibile, da contenere entro i limiti che, in particolare, richiedono le attività progettuali, per loro stessa natura a carattere transitorio e mutevole, che trovino genesi in finanziamenti di varia natura, tutti connessi a progettualità di ricerca, in cui, come già accennato, si sostanzia una delle due “anime” istituzionali di ISPRO.

In conclusione, ed al fine di rappresentare un'immediatamente comprensibile visione di sintesi, si riporta l'aggregazione di assunzioni e cessazioni nell'arco di vigenza della presente programmazione:

	QUADRO COMPLESSIVO AL 31/12/2023		
	Tempo Indeterminato	Forme Flessibili	Totale
Presenti al 31/12/2022	145	18	163
Assunzioni Previste	27	1	28
Cessazioni Previste	-9	-5	-14
Totale al 31/12/2023	163	14	177
Di cui funzioni Regionali	7		7
	QUADRO COMPLESSIVO AL 31/12/2024		
	Tempo Indeterminato	Forme Flessibili	Totale
Presenti al 31/12/2023	163	14	177
Assunzioni Previste	9	0	9
Cessazioni Previste	-5	-2	-7
Totale al 31/12/2024	167	12	179
Di cui funzioni Regionali	1	0	1
	QUADRO COMPLESSIVO AL 31/12/2025		
	Tempo Indeterminato	Forme Flessibili	Totale
Presenti al 31/12/2024	167	12	179
Assunzioni Previste	4	0	4
Cessazioni Previste	-4	0	-4
Totale al 31/12/2025	167	12	179

Tabella 10 – Dotazione complessiva nei tre anni del Piano, col dettaglio di Assunzioni e Cessazioni previste e l'indicazione degli incrementi di personale legati a funzioni di riferimento regionale..

6 - Costi del personale 2023-2025

Per quanto attiene ai costi del personale nel triennio 2023-2025, si rinvia all'allegato A) alla presente Relazione "Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni" precisando che:

- i costi sono comprensivi di oneri e IRAP;
- le variazioni relative al costo del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato relativo all'anno 2023 e successivi, indicato nel Prospetto allegato, non sono comprensive dell'incidenza dei Fondi contrattuali, ritenuta invariata rispetto ai valori 2022 e non prevedibile per gli esercizi successivi.

Ulteriore notazione, a commento dei costi rappresentati in allegato A), riguarda il mancato inserimento negli stessi di un importo pari ad € 235.333 per l'annualità 2023, relativi alle nuove assunzioni del personale destinato all'espletamento di funzioni regionali (*n. 4 unità di statistico, n. 3 di assistente sanitario e n. 1 di Dirigente Biologo, tutte destinate a rimpiazzare il turn over venutosi a creare negli anni nell'ambito della gestione dei diversi registri regionali*); relativamente alle annualità successive alla prima, dal momento che le modalità di costruzione del format che costituisce l'allegato A) alla presente relazione non permettono di inserire delle ulteriori voci per quanto attiene costi emergenti e costi cessanti relativamente alle assunzioni a Tempo Indeterminato, il medesimo importo (*rectius, la quota annuale al medesimo riferita*) dovrebbe egualmente essere neutralizzata, portando il differenziale degli anni 2024 e 2025 ad avere un marcato segno negativo.

Menzione a parte, da ultimo, meritano le previsioni di costo di cui alla recente deliberazione GRT 214 del 006/03/2023, in tema di "Riorganizzazione della rete regionale di ascolto, informazione e orientamento dei cittadini sui percorsi socio sanitari", la quale, per quanto specificamente riguarda il tema delle assunzioni di personale da parte dell'ISPRO, prevede l'assegnazione all'Istituto di € 160.000 su base annua per il potenziamento delle funzioni in oggetto: l'importo ed il numero dei relativi incarichi connessi non sono stato inseriti nel presente Piano.

Il Direttore Generale
(*Avv. Katia Belvedere*)



Allegato A "Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni"

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 31/12/2020					54	4	61	38
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021	€ 78.004	€ 0	€ 101.082	€ 81.687	1,04	0,85	3,06	1,47
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021	€ 93.550	€ 20.674	€ 177.367	€ 28.072	1,49	0,33	5,32	0,91
CONSISTENZA AL 31/12/2021					53	4	61	36
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022	€ 262.583	€ 0	€ 138.563	€ 34.125	4,08	0,50	3,50	1,38
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022	€ 45.333	€ 0	€ 55.375	€ 69.000	0,71	-	1,46	1,92
CONSISTENZA AL 31/12/2022					49	3	57	36
CESSAZIONI PREVISTE 2023	€ 150.000	€ 0	€ 19.750	€ 40.000	1,83	0,08	0,58	2,04
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023	€ 96.953	€ 4.750	€ 278.313	€ 13.583	1,75	0	6,96	0,42
di cui per STABILIZZAZIONI	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2024	€ 34.000	€ 0	€ 19.500	€ 39.000	0,33	-	0,50	1,00
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024	€ 99.417	€ 0	€ 16.250	€ 3.250	1,83	-	0,42	0,08
di cui per STABILIZZAZIONI	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2025	€ 101.333	€ 0	€ 0	€ 9.000	1,08	-	-	0,25
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	€ 0	€ 28.500	€ 0	€ 78.000	-	0,50	-	2,00

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 2023	€ 0	€ 0	-€ 19.500	€ 0	-	-	-0,50	-
SALDO PREVISTO 2024	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-
SALDO PREVISTO 2025	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-

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 2023			-€ 56.239	-€ 44.514			-1,66	-1,58
SALDO PREVISTO 2024			€ 0	-€ 28.300			0,00	-0,83
SALDO PREVISTO 2025			€ 0	€ 0			-	0,00

AREA	COSTI personale a incarico libero professionale		TESTE equivalenti personale a incarico libero professionale	
	DIRIGENZA/COMPARTO		DIRIGENZA/COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO				
SALDO PREVISTO 2023	-€ 71.258	-€ 92.658	-4,12	-4,51
SALDO PREVISTO 2024	€ 0	€ 0	0,00	0,00
SALDO PREVISTO 2025	€ 0	€ 0	0,00	0,00

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 2023	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-
SALDO PREVISTO 2024	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-
SALDO PREVISTO 2025	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-

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 2023	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-
SALDO PREVISTO 2024	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-
SALDO PREVISTO 2025	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-	-	-	-

AREA	COSTI personale complessivi				COSTO TOTALE DIRIGENZA	COSTO TOTALE COMPARTO	COSTO TOTALE COMPLESSIVO
	DIRIGENZA		COMPARTO				
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO			
RUOLO							
SALDO PREVISTO 2023	-€ 124.304	-€ 87.908	€ 182.824	-€ 70.931	-€ 212.213	€ 111.893	-€ 100.320
SALDO PREVISTO 2024	€ 65.417	€ 0	-€ 3.250	-€ 64.050	€ 65.417	-€ 67.300	-€ 1.883
SALDO PREVISTO 2025	-€ 101.333	€ 28.500	€ 0	€ 69.000	-€ 72.833	€ 69.000	-€ 3.833