

## **SEZIONE V**

### **PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO PERSONALE 2025-2026-2027**

Il Piano Triennale del Fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Per una rappresentazione della consistenza di personale si rinvia alla **Tabella allegato 2** al presente PIAO quale sua parte integrante e sostanziale.

Ai sensi dell'art. 71 quindicesima della L.R.T. 40/2005 s.m.i. le Società della Salute, nell'ottica del massimo risparmio ed economicità dell'azione amministrativa ed al fine di evitare duplicazioni, devono avvalersi delle risorse umane e strumentali messe a disposizione dagli Enti consorziati, nei modi e con le procedure individuate dalla Convenzione costitutiva tra i soci; e verificare la disponibilità di personale presso gli Enti consorziati prima di procedere all'eventuale assunzione.

Ad oggi la S.d.S. Firenze, oltre al Direttore, nominato ai sensi dell'art. 71 novies LRT 40/2005 e s.m.i. che svolge anche le funzioni di Responsabile della Zona distretto dell'Azienda USL Toscana Centro, ha esclusivamente n. 4 dipendenti, di cui 3 Assistenti Sociali a tempo indeterminato ed un Assistente amministrativo a tempo determinato, pertanto il personale afferente alla SdS Firenze – eccezion fatta per il personale a progetto con contratti di somministrazione temporanea - è prevalentemente personale dipendente degli Enti consorziati - AUSL Toscana Centro e Comune di Firenze - da questi rispettivamente assegnati funzionalmente o comandati, la cui organizzazione, come previsto dalla Convenzione, dallo Statuto e dal Regolamento di Organizzazione della SdS, fa capo al Direttore.

Nella predisposizione del **Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2026-2027** rappresentato nella **Tabella allegato 2** si è tenuto conto di quanto segue:

- la SdS, dovendo provvedere tramite le proprie strutture organizzative all'intero ciclo di organizzazione, produzione ed erogazione del complesso dei servizi, delle prestazioni e delle attività inerenti le materie oggetto della gestione diretta individuate dal PSSIR 2018-2020, necessita di avere disponibilità di personale adeguato alle nuove modalità di gestione;
- la Delibera A.d.S. n. 9 del 30.12.2021 che ha disposto il passaggio a gestione diretta della SdS ha previsto in tema di personale:
  - ☐ che la Società della Salute si avvalga, per l'esercizio delle proprie funzioni, di personale messo a disposizione dagli enti consorziati, salvo esigenze di particolari professionalità non presenti o non disponibili negli stessi enti;
  - ☐ che il personale aziendale e comunale, fino a nuove disposizioni, venga considerato rispettivamente in "assegnazione funzionale" e "distaccato" – salvo le ipotesi di comando - e che al medesimo sia garantito il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL dell'Ente di provenienza;
- la delibera n. 269/2019 della Giunta Regione Toscana avente ad oggetto "governance delle reti territoriali" che nell'ambito dell'evoluzione delle Zone distretto/Società della Salute prevista dalla LRT n. 40/2005 detta anche criteri per l'individuazione del personale delle SdS ed in particolare dell'Ufficio di Piano, ribadisce l'utilizzo del personale degli Enti aderenti;

- in data 28.02.2022 Comune di Firenze, Azienda USL Toscana Centro e Società della Salute di Firenze hanno sottoscritto una convenzione per il passaggio della SdS alla gestione diretta e unitaria, in attuazione dell'art. 71 bis commi 3 bis e 3 ter della l.r. 40/2005 ss.mm.ii., delle attività alla medesima attribuite dai due enti consorziati.

**Richiamati inoltre:**

- la **DGRT 1314/2022** che all'All. A – linee guida per la predisposizione del regolamento di organizzazione - dispone che la SdS, ai sensi dell'art. 64.2 comma 5 della L.R. 40/2005 e secondo le linee guida emanate con la DGRT 269/2019, istituisca l'Ufficio di Piano con compiti di supporto alla programmazione zonale attraverso l'individuazione e la messa a disposizione di personale adeguato e attraverso lo sviluppo delle competenze necessarie, disponendo inoltre che questo sia composto dal Direttore della SdS e da personale messo a disposizione dai soci del Consorzio (almeno 2 unità secondo la DGRT la delibera n. 269/2019);

- l'art. 4 del medesimo All. A) sopra citato secondo cui il piano dei fabbisogni di personale della SdS deve essere coordinato con quello di ciascun ente socio, nel rispetto dei limiti di spesa potenziale e in coerenza con l'assolvimento delle funzioni di cui all'art. 71 bis comma 3 LR 40/2005 e delle attività gestite ed erogate, con previsione di riassorbimento del personale in caso di scioglimento del consorzio secondo le modalità previste dall'ordinamento;

- la DGRT n. 1600 del 28.12.2023 *“Indirizzi per la programmazione del fabbisogno di personale nelle Società della Salute”* contenente indirizzi volti ad orientare e supportare le SdS nella predisposizione dei propri piani di fabbisogni di personale, di cui agli artt. n.6 e n.6 ter del Dlgs n.165/2001, tenuto conto della forma, dei vincoli e delle opportunità poste dalla normativa vigente in materia;

- il Provvedimento del Direttore SdS Firenze n. 80 del 12 Dicembre 2022 con il quale è stato approvato un assetto organizzativo della SdS Firenze capace di garantire un efficace funzionamento;

- il Provvedimento del Direttore SdS Firenze n. 14 del 17.04.2023 con cui sono stati attribuiti gli incarichi di funzione della SdS Firenze per gli anni 2023-2024-2025 all'interno dei Coordinamenti Socio Sanitario, Amministrativo e Servizio Sociale Amministrativo;

- la delibera A.d.S. n. 1 del 25.01.2024 con la quale è stato approvato il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2024-2026;

**Accertato, infine:**

- che fra il 2021 ed il 2025 il turn over del personale ha subito un abbattimento del 50%, essendo stata reintegrata soltanto la metà del personale venuto meno per cessazione o trasferimento, a fronte di un contestuale aumento del 100% dei flussi di attività attestata dai Bilanci;

- che per questa SdS non è applicabile, al momento, il criterio di cui all'art. 11 d.l. 35/2019 conv. con l. 60/2019 che prende come valore di spesa massima potenziale complessiva per il personale quello relativo alla spesa di personale sostenuta nell'anno 2018, essendo passata alla gestione diretta con conseguente ampliamento delle funzioni da svolgere, solo nell'anno 2022;

- che ai sensi del **d.l. n. 87/2018, conv. in l. 9 agosto 2018, n. 9** *il numero dei lavoratori somministrati a termine e dei lavoratori a tempo determinato non può superare complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato operanti presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5;*
- che il suddetto limite massimo di spesa potenziale per il personale flessibile, all'interno del quale non va computato il personale a progetto che trova la propria copertura in finanziamenti esterni alla SdS, non è stato superato;

**Viste:**

- le Linee di indirizzo del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 08.05.2018 relative alla predisposizione dei piani di fabbisogno del personale, previa analisi delle esigenze quali-quantitative, da adottarsi annualmente nel rispetto delle previsioni dell'art. 6 commi 2 e 3 del d.lgs n. 165/2001 e smi;
- le *"Indicazioni per la predisposizione da parte delle Aziende ed Enti del SSR dei Piani triennali di fabbisogno di personale 2025-2027"* di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1499 del 09/12/2024;

**Stabilito di:**

- richiedere agli Enti consorziati le unità di personale necessarie e, qualora non disponibili, di avviare:
  - a) procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e smi.( Legge Madia ) o ai sensi della legge finanziaria per il 2022 (L. 234/2021 );
  - b) procedure di acquisizione attingendo a graduatorie esistenti di altre Amministrazioni regionali o avvalendosi del supporto di Estar per procedure selettive e concorsuali;
- circoscrivere la parte economica del Piano - redatta secondo le indicazioni di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1499 del 09/12/2024 - al solo personale dipendente della SdS, agli interinali stabili non coperti da finanziamenti esterni, al personale comandato alla SdS ed agli incarichi libero professionali direttamente conferiti, e di rinviare invece ai Piani triennali 2025-2027 degli Enti Consorziati per quanto riguarda il personale assegnato e/o distaccato dai medesimi e rispetto ai quali, quindi, il Piano della SdS riveste solo natura programmatica.

Sulla base di quanto sopra riportato è stato quindi redatto un piano di fabbisogno del personale che per l'anno 2025 prevede l'implementazione del personale con l'acquisizione delle seguenti risorse, come rappresentato nella **Tabella allegato 2** :

**A) n. 4 Assistenti amministrativi**

- A1 - Una risorsa da destinare alla segreteria del Direttore;
- A2 – Una risorsa a supporto del PUA amministrativo e della Commissione UVM;
- A3 – Una risorsa a supporto della UVMD, resa particolarmente urgente dalla scelta ministeriale di individuare nella Commissione di Firenze una delle partecipanti a livello



**REGIONE TOSCANA**  
**Società della Salute di Firenze**  
**C.F. 94117300486**  
**(Piazza Signoria 1 – 50122 FIRENZE)**

nazionale della sperimentazione per la valutazione di base e multidimensionale e per il progetto di vita delle persone con disabilità (DLGS 62/2024)

A4 – Una risorsa a supporto del responsabile dell’incarico di funzione *“Gestione prestazioni economiche a supporto della disabilità e progetti per il Dopo di Noi e Vita Indipendente*

**B) n. 4 Collaboratori Amministrativi**

B1 – Una risorsa a supporto dell’Ufficio progetti socio sanitari e socio assistenziali, stante l’aumento esponenziale dei progetti europei, ministeriali, regionali da gestire;

B2 – Una risorsa a copertura di personale di prossima cessazione responsabile dell’Ufficio rette;

B3 – Una risorsa a copertura di personale di prossima cessazione, titolare dell’incarico *“Bilancio, contabilità, controllo di gestione, partecipazione”*;

B4 – Una risorsa a supporto dell’ I.F. *“Affari generali e legali, segreteria, ufficio di piano, amministrazione trasparente e gestione risorse umane”*;

**C) n. 7 Assistenti Sociali di cui:**

- n. 5 risorse per l’implementazione del PUA nelle Case di Comunità;

- n. 2 risorse da dedicare alle funzioni professionali nelle commissioni UVM e UVMD.