

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE
Renzo TESTOLIN

IL DIRIGENTE ROGANTE
Massimo BALESTRA

Verbale di deliberazione adottata nell'adunanza in data 23 dicembre 2024

In Aosta, il giorno ventitre (23) del mese di dicembre dell'anno duemilaventiquattro con inizio alle ore otto e otto minuti, si è riunita, nella consueta sala delle adunanze sita al secondo piano del palazzo della Regione - Piazza Deffeyes n.1,

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione è in pubblicazione all'albo dell'Amministrazione regionale dal _____ per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'articolo 11 della legge regionale 23 luglio 2010, n 25.

Aosta, li

IL DIRIGENTE
Massimo BALESTRA

LA GIUNTA REGIONALE DELLA VALLE D'AOSTA

Partecipano alla trattazione della presente deliberazione :

Il Presidente della Regione Renzo TESTOLIN

e gli Assessori

Luigi BERTSCHY - Vice-Presidente

Luciano CAVERI

Giulio GROSJACQUES

Jean-Pierre GUICHARDAZ

Carlo MARZI

Davide SAPINET

L'Assessore Marco CARREL è assente alla seduta.

Svolge le funzioni rogatorie il Dirigente della Struttura provvedimenti amministrativi, Sig. Massimo BALESTRA

È adottata la seguente deliberazione:

N. **1680** OGGETTO :

APPROVAZIONE DI LINEE DI INDIRIZZO ALL'AZIENDA USL DELLA VALLE D'AOSTA RELATIVE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP), AI SENSI DEGLI ARTICOLI 6 E 6-TER DEL D.LGS. 165/2001. REVOCA DELLA DGR 323/2019.

L'Assessore alla sanità, salute e politiche sociali, Carlo Marzi, richiama alla Giunta regionale la seguente normativa nazionale:

- a) 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”;
- b) la legge 23 dicembre 1994, n. 724 “Misure di razionalizzazione della finanza pubblica” e, in particolare l’articolo 34, comma 3, il quale stabilisce che la Regione autonoma Valle d'Aosta provvede al finanziamento del Servizio sanitario nazionale senza alcun apporto a carico del bilancio dello Stato utilizzando prioritariamente le entrate derivanti dai contributi sanitari ad essa attribuiti e, ad integrazione, le risorse dei propri bilanci;
- c) il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, gli articoli 6 (organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale) e 6-ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale);
- d) il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021 n. 113 “*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*”, che ha introdotto l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), e, in particolare, l’articolo 6 che stabilisce, tra l’altro, che il Piano triennale del fabbisogno di personale sia inglobato nel PIAO;
- e) il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*” e, in particolare, l’articolo 1 che stabilisce la soppressione degli adempimenti inerenti ai piani indicati alle lettere a), b), c), d), e) e f) del medesimo articolo, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- f) il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022 n. 132 che, in attuazione dell’articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, ed in particolare l’articolo 4 *Sezione Organizzazione e capitale umano* che individua, alla lettera c), i contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- g) il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*), adottato ai sensi del citato articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, con specifico riferimento al paragrafo 7 relativo alle Aziende e gli Enti del SSN, che prevede, tra l’altro, che i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale (PTFP) delle Aziende e degli Enti del SSN siano approvati dalla Regione di appartenenza secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia e successivamente adottati in via definitiva dalle Aziende ed Enti stessi, i quali, entro 30 giorni dalla loro adozione definitiva, ne comunicano i contenuti tramite il sistema informativo di cui all’articolo 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- h) il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze del 22 luglio 2022 (*Definizione di linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*), che aggiorna e integra, rispetto alle linee di indirizzo contenute nel decreto ministeriale del 8 maggio 2018 sopra citato, la componente connessa alla programmazione qualitativa e all’individuazione delle competenze che investono i profili, restando sostanzialmente invariata la parte concernente il personale delle Aziende e degli Enti del SSN;

- i) il decreto del Ministero della Salute 2 aprile 2015, n. 70 “Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all’assistenza ospedaliera”;
- j) il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 12 gennaio 2017 “Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all’articolo 1, comma 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502”;
- k) il decreto del Ministero della Salute 23 maggio 2022, n. 77 “Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell’assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale”;
- l) il decreto del Ministero della Salute di concerto con il Ministero dell’Economia e della Finanze del 24 gennaio 2023 concernente l’adozione, in via sperimentale per gli anni 2022, 2023 e 2024, della metodologia per la definizione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale;
- m) il decreto-legge 7 giugno 2024, n. 73 convertito, con modificazioni, con legge 29 luglio 2024, n. 107 “Misure urgenti per la riduzione dei tempi delle liste di attesa delle prestazioni sanitarie” e, in particolare, l’articolo 5 (Superamento del tetto di spesa per l’assunzione di personale sanitario) che, al comma 2, stabilisce che “A decorrere dall’anno 2025, ai fini della determinazione della spesa per il personale delle aziende e degli enti del SSN delle regioni, ...*omissis*..., è adottata una metodologia per la definizione del fabbisogno di personale degli enti del SSN in coerenza con i valori di cui al comma 1. ...*omissis*”.

Richiama la seguente normativa regionale:

- a) legge regionale 25 gennaio 2000, n. 5 (Norme per la razionalizzazione del Servizio socio-sanitario regionale e per il miglioramento della qualità e dell’appropriatezza delle prestazioni sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali prodotte ed erogate nella regione) e, in particolare, gli articoli 6 (Finanziamento dei livelli di assistenza e delle prestazioni), 7 (Indirizzi e obiettivi), 8 (Piano attuativo locale), 10 (Atto costitutivo), 41 (Disciplina dei rapporti di lavoro del personale dell’azienda USL);
- b) legge regionale 7 dicembre 2009, n. 46 (Norme sull’assetto contabile, gestionale e di controllo dell’Azienda USL).

Richiama le seguenti deliberazioni della Giunta regionale:

- n. 323 in data 15 marzo 2019, con la quale sono state approvate le indicazioni regionali per la predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale dell’Azienda USL della Valle d’Aosta;
- n. 1609, in data 22 dicembre 2022, recante “Approvazione del documento generale di programmazione dell’assistenza territoriale ai sensi dell’articolo 1, comma 2, del decreto del Ministero della Salute del 23 maggio 2022, n. 77 e degli atti di programmazione volti a istituire le Associazioni Funzionali Territoriali (AFT) dei medici di medicina generale (MMG) e dei pediatri di libera scelta (PLS), nonché delle Unità Complesse di Cure Primarie (UCCP), ai sensi degli Accordi Collettivi Nazionali vigenti della medicina convenzionata. Revoca dell’allegato A della DGR 1304/2008”;
- n. 1269, in data 6 novembre 2023, concernente l’approvazione della deliberazione del Direttore generale dell’Azienda USL della Valle d’Aosta n. 520 in data 13 ottobre 2023 di approvazione del nuovo Atto Aziendale, a seguito di verifica di conformità e congruità, ai sensi dell’articolo 44 della l.r. 5/2000;
- n. 161, in data 19 febbraio 2024, concernente l’approvazione del Piano Attuativo Locale (PAL) 2024 dell’Azienda USL della Valle d’Aosta adottato con deliberazione del Direttore

generale dell'Azienda USL della Valle d'Aosta n. 58 in data 29 gennaio 2024, a seguito di verifica di conformità e congruità, ai sensi degli articoli 7, 8 e 44 della l.r. 5/2000;

- n. 1183, in data 30 settembre 2024, concernente l'approvazione di indirizzi e obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi e assegnazione all'Azienda USL della Valle d'Aosta del finanziamento della spesa sanitaria regionale di parte corrente per la garanzia dei LEA per l'anno 2025 e per investimenti per l'anno 2026, determinato con le ll.rr. 25/2023 e 29/2023, come modificate dalla l.r. 12/2024.

Ricorda che, secondo quanto riferito dalla Dirigente della Struttura assistenza territoriale, formazione e gestione del personale sanitario:

- il Piano triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), rappresenta un atto di programmazione e punto di riferimento delle politiche assunzionali del personale e si configura come uno strumento modulabile e flessibile rispetto alle esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione delle Aziende ed Enti del SSR;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale;
- i PTFP delle Aziende e degli Enti del SSN devono essere approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia e successivamente adottati in via definitiva dalle Aziende ed Enti stessi;
- il PTFP 2024/2026, è inglobato nella Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano, punto 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 del Piano integrato di attività e organizzazione dell'Azienda USL della Valle d'Aosta (PIAO) 2024-2026, approvato con deliberazione del Direttore Generale dell'Azienda USL della Valle d'Aosta n. 78 in data 31 gennaio 2024.

Dà atto che, secondo quanto riferito dalla Dirigente della Struttura assistenza territoriale, formazione e gestione del personale sanitario, è necessario approvare le linee di indirizzo all'Azienda USL della Valle d'Aosta relative al Piano Triennale dei Fabbisogni di personale (PTFP), in quanto, essendo lo stesso inglobato nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), è necessario ridefinire le tempistiche per permettere all'Azienda USL di inserirlo nel PIAO che viene approvato annualmente entro il 31 gennaio.

Propone, pertanto, di approvare le "Linee di indirizzo all'Azienda USL della Valle d'Aosta relative al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)", di cui all'allegato alla presente deliberazione.

LA GIUNTA REGIONALE

preso atto di quanto riferito dall'Assessore alla sanità, salute e politiche sociali, Carlo Marzi;

considerato che i competenti uffici della Struttura assistenza territoriale, formazione e gestione del personale sanitario hanno verificato che la presente deliberazione non comporta spese a carico del bilancio regionale;

richiamata la propria deliberazione n. 1558 in data 28 dicembre 2023, concernente l'approvazione del documento tecnico di accompagnamento al bilancio e del bilancio finanziario gestionale per il triennio 2024/2026 e delle connesse disposizioni applicative, come da ultimo adeguati con deliberazione della Giunta regionale n. 296 in data 25 marzo 2024;

visto il parere favorevole di legittimità sulla proposta della presente deliberazione rilasciato dalla Dirigente della Struttura assistenza territoriale, formazione e gestione del

personale sanitario, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22;

su proposta dell'Assessore alla sanità, salute e politiche sociali, Carlo Marzi;

ad unanimità di voti favorevoli,

DELIBERA

1. di approvare, nel rispetto delle disposizioni normative nazionali e regionali vigenti, le "Linee di indirizzo all'Azienda USL della Valle d'Aosta relative al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)", ai sensi degli articoli 6 e 6-ter del d.lgs. 165/2001, di cui all'allegato alla presente deliberazione, della quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di revocare la deliberazione della Giunta regionale n. 323 del 15 marzo 2019 recante "Approvazione delle indicazioni regionali per la predisposizione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale dell'Azienda USL della Valle d'Aosta, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, e del procedimento per la sua approvazione e adozione";
3. di dare atto che la presente deliberazione non comporta spese a carico del bilancio regionale;
4. di stabilire che la presente deliberazione sia trasmessa all'Azienda USL della Valle d'Aosta per gli adempimenti di competenza;
5. di stabilire che sia data comunicazione dell'approvazione della presente deliberazione al Collegio sindacale dell'Azienda USL della Valle d'Aosta;
6. di disporre la pubblicazione della presente deliberazione sul sito internet istituzionale della Regione autonoma Valle d'Aosta nella sezione "Sanità".

Allegato alla deliberazione della Giunta regionale n. 1680 in data 23/12/2024

LINEE DI INDIRIZZO ALL'AZIENDA USL DELLA VALLE D'AOSTA RELATIVE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Introduzione

Le “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” (di seguito “*Linee di indirizzo*”), di cui all’articolo 6-ter del d.lgs. 165/2001, sono state adottate con decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri dell’economia e delle finanze e della salute. Successivamente, il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze del 22 luglio 2022 (*Definizione di linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*), ha aggiornato e integrato il precedente decreto, nella componente connessa alla programmazione qualitativa e all’individuazione delle competenze che investono i profili, restando sostanzialmente invariata la parte concernente il personale delle Aziende e degli Enti del SSN.

Dette “*Linee di indirizzo*” hanno dedicato particolare attenzione alle Aziende ed enti del Servizio sanitario, stabilendo all’articolo 7 che:

- a) i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale (di seguito PTFP) devono essere compatibili con la cornice finanziaria del servizio sanitario e devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale;
- b) i PTFP sono preceduti da un’analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, anche previa individuazione di indicatori e parametri che consentano di ottimizzare e razionalizzare i propri fabbisogni;
- c) il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L’eventuale modifica in corso d’anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- d) il piano è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- e) i PTFP delle Aziende e degli Enti del SSN sono approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia e successivamente adottati in via definitiva dalle Aziende ed Enti stessi. Entro 30 giorni dalla loro adozione definitiva i contenuti dei piani sono comunicati, a cura delle medesime Aziende ed Enti, tramite il sistema di cui all’articolo 60 del d.lgs. 165/2001;
- f) la mancata adozione del PTFP o la mancata comunicazione dello stesso al sistema informativo di cui all’articolo 6 del d.lgs. 165/2001, entro 30 giorni dall’adozione definitiva, comportano per le Aziende ed Enti del SSN il divieto di effettuare assunzioni ordinarie, ma non incide su quelle straordinarie per le quali sono previste norme speciali.

L’introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) quale strumento unitario di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche, avvenuta con l’articolo 6 del decreto-legge 80/2021, convertito in legge 113/2021, e la successiva affermazione (comma 7-bis) della competenza regionale per l’introduzione del PIAO nel proprio sistema sanitario, impongono una riflessione circa la collocazione del nuovo strumento

nell'ambito del sistema di programmazione e controllo. Infatti, la norma citata prevede che *“Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6”*. Ciò richiede quindi un'azione di coordinamento e adeguamento per introdurre i principi che stanno alla base del PIAO, ossia sostanzialmente la semplificazione e l'integrazione degli strumenti di programmazione e controllo, nei sistemi già attivati e consolidati in ambito sanitario.

Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni e, tra questi atti, vi è anche il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP).

Il PTFP è un documento di programmazione che richiede necessariamente una forte ed intrinseca coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. La logica di superamento della storica dotazione organica, avvenuta con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è stata determinata proprio dall'esigenza di sviluppare uno strumento che meglio si adatti al cambiamento delle priorità e delle esigenze di organizzazioni ampie e complesse che poggiano le basi sulle risorse umane. La necessità di porre particolare attenzione all'ambito della Sanità era già emersa in tale percorso specifico, tanto da prevedere, all'articolo 6-ter del d.lgs. n. 165/2001, che le linee di indirizzo fornite per tutte le pubbliche amministrazioni in tema di predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, prevedessero una specifica sezione dedicata alle aziende ed enti del SSN. Un aspetto sostanziale è che il PTFP delle aziende ed enti del SSN, come indicato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, deve essere approvato dalle rispettive Regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia. Nell'ottica di sviluppo di un documento integrato della programmazione è, dunque, fondamentale che sul tema delle risorse umane rimanga una forte attenzione da parte della Regione in termini di declinazione delle indicazioni verso le aziende e gli enti del SSR.

Indicazioni specifiche relative al Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)

Come già rilevato in premessa, con le modifiche introdotte dal d.lgs. 75/2017 all'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, è modificata la logica e la metodologia per la programmazione e la determinazione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni. In particolare, le scelte relative alla determinazione degli assetti organizzativi non sono più collegati ad uno strumento di tipo statico come la dotazione organica, ma ad uno strumento di programmazione prettamente gestionale, di natura dinamica, come il Piano triennale dei fabbisogni di personale, che consente una maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione, nell'ambito del budget di spesa assegnato, nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in modo flessibile, in base alle effettive esigenze e non ad aprioristici limiti di organico.

Rispetto a questo specifico strumento di programmazione vanno considerati anche alcuni aspetti che scaturiscono dalla disciplina statale di riferimento. Va evidenziata, in particolare, la previsione dell'approvazione annuale del PTFP, che quindi tende a configurarlo come piano triennale con aggiornamento annuale (si veda l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001). Inoltre, le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni adottate, ai sensi dell'articolo 6-ter del d.lgs. 165/2001, con il D.M. 8 maggio 2018, declinano, nel punto 7, le specificità riferite alle Aziende ed Enti del SSN, e prevedono, sotto il profilo procedurale, che i PTFP siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia.

Tenuto conto del contesto normativo di riferimento, come appena descritto, nonché della natura del PIAO quale documento di programmazione strategica, la sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale” indica le scelte strategiche relative all'organizzazione degli uffici e dei

servizi, in coerenza con la programmazione della performance, relative al triennio di riferimento.

1. Procedimento e indicazioni per l'adozione e l'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogni di Personale (PTFP) da parte dell'Azienda USL della Valle d'Aosta

L'Azienda USL della Valle d'Aosta, di seguito Azienda USL, redigerà la proposta di PTFP tenendo conto, sia della normativa nazionale e regionale in materia di organizzazione aziendale e di personale e delle "Linee di indirizzo", sia delle disposizioni e dei vincoli contenuti:

- nel Piano regionale per la salute e il benessere sociale in Valle d'Aosta, vigente;
- nella legge regionale 25 gennaio 2000 n. 5, e in particolare gli articoli da 26 a 37 e il Capo IV (Personale);
- nel bilancio aziendale;
- nell'atto aziendale vigente;
- nella deliberazione della Giunta regionale che annualmente fissa gli indirizzi e gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, della legge regionale 5/2000;
- nei tetti massimi di spesa relativi al personale dell'Azienda USL fissati nella deliberazione della Giunta di cui al punto precedente;
- nel Piano attuativo locale di cui all'articolo 8 della legge regionale 5/2000;
- negli atti di programmazione regionale vigenti.

L'Azienda USL inoltra alla Struttura regionale competente in materia di personale sanitario, **entro il 10 gennaio di ogni anno, il PTFP adottato in via provvisoria**, tenendo conto di quanto sopra riportato e delle presenti linee di indirizzo, garantendo la preventiva informazione sindacale (come indicato dall'articolo 6, comma 4, del d. lgs. 165/2001), secondo le previsioni e i modelli relazionali previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

IL PTFP dovrà contenere:

- il contesto di riferimento;
- un'analisi dei compiti istituzionali dell'Azienda USL in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate e professionalità necessarie con esplicitazione delle strategie aziendali sottese alla definizione del fabbisogno di personale, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini nel rispetto dell'equilibrio economico;
- gli obiettivi aziendali relativi alle risorse umane nell'ambito dei differenti livelli di assistenza (prevenzione, ospedale, territorio, settore amministrativo), compreso il fabbisogno formativo in termini programmatori;
- la rappresentazione dell'allocazione delle risorse finanziarie.

Il PTFP adottato dall'Azienda USL è approvato dalla Giunta regionale, previa istruttoria da parte della Struttura regionale competente in materia di personale sanitario, per permettere il suo inserimento nella Sezione dedicata del PIAO dell'Azienda USL medesima e la sua conseguente approvazione.

L'istruttoria della competente Struttura regionale è diretta, in particolare, a valutare la coerenza con le linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018, con le indicazioni operative regionali e con i contenuti della programmazione regionale.

L'Azienda USL a seguito dell'approvazione del PTFP deve procedere alle comunicazioni di cui all'articolo 60 del d.lgs. 165/2001, ai sensi di quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 6-ter

dello stesso D.lgs., in assenza delle quali è fatto divieto di procedere ad assunzioni, con eccezione, ai sensi del decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e della salute, di quelle straordinarie per le quali sono previste norme speciali.

Dovrà inoltre essere data adeguata pubblicazione, di quanto previsto dall'articolo 16 del d.lgs. del 14 marzo 2013 n. 33 *“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*.

Ai fini del monitoraggio dell'attuazione del PTFP nel corso dell'anno di riferimento, l'Azienda USL relaziona in merito alle attività e criticità nell'ambito della Relazione semestrale sulla gestione dell'Azienda USL.

L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere adeguatamente motivata; in tali casi, eccezionali, devono comunque essere rispettate le procedure e i criteri previsti dalle indicazioni di cui al presente documento (proposta aziendale → approvazione regionale → adozione definitiva aziendale → trasmissione al S.I.CO).

2. Vincoli economici e finanziari

L'Azienda USL adotta e aggiorna annualmente il PTFP in coerenza con le scelte strategiche inerenti all'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, per una programmata copertura del fabbisogno di personale.

Il PTFP deve essere compatibile con il finanziamento complessivo annuale dell'Azienda USL stabilito dalla Giunta regionale e deve rispettare i vincoli derivanti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di assunzioni, le limitazioni di spesa definite dalla programmazione regionale in tema di contenimento del costo del personale, oltre che i vincoli, gli obiettivi e le linee di indirizzo derivanti dalla programmazione regionale.

3. Valutazioni organizzative per la determinazione del fabbisogno

Nel processo strategico aziendale assume particolare importanza la programmazione dell'attività dell'Azienda USL, la definizione degli obiettivi e la verifica delle disponibilità finanziarie, elementi indispensabili per la corretta stesura del PTFP.

Il PTFP predisposto dall'Azienda USL deve:

- essere funzionale ad assicurare i LEA e tutti gli altri livelli prestazionali di cui l'Azienda USL deve garantire l'erogazione;
- essere funzionale al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione regionale e aziendale;
- essere elaborato con riferimento all'articolazione dei servizi, allo sviluppo e razionalizzazione della rete ospedaliera e territoriale;
- garantire la compatibilità economica rispetto ai limiti massimi di spesa stabiliti dalle indicazioni regionali e al bilancio aziendale previsto per l'anno di riferimento.

La determinazione del fabbisogno di personale è pertanto un processo complesso che, per essere governato correttamente, deve tenere conto di una serie di elementi, determinati per la corretta pianificazione delle risorse necessarie allo svolgimento delle attività richieste.

La definizione del PTFP deve trovare il proprio fondamento su una complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'Azienda USL, in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente e professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi e deve essere compatibile con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Azienda medesima, nel rispetto dei vincoli finanziari.

Il PTFP deve svilupparsi in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, previsto dal d.lgs. 150/2009, che identificano le priorità strategiche dell'Azienda USL in

relazione alle attività e ai servizi erogati, potendo quindi costituirne una declinazione e specificazione in merito all'impiego delle risorse umane complessivamente considerate.

Sulla base della pianificazione delle attività, dovrà inoltre tenersi conto dei processi di razionalizzazione e reingegnerizzazione realizzati attraverso l'impiego delle nuove tecnologie. In tale contesto vanno valutati i contenuti delle competenze e delle funzionalità delle posizioni professionali esistenti, al fine di considerare l'eventuale necessità di ulteriori e diverse professionalità, atteso che una attività lavorativa può essere modificata dal progresso operativo e formativo e richiedere un profilo professionale diverso da quello precedente.

Inoltre, a fronte della pianificazione delle attività, occorre organizzare le strutture e gli uffici aziendali in modo da accrescerne l'efficienza, razionalizzare i costi e realizzare la migliore utilizzazione del personale in servizio.

Per determinare l'effettivo fabbisogno, l'Azienda USL deve preventivamente adoperarsi per l'ottimale funzionamento delle strutture, attraverso una più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili, anche tenuto conto dell'esigenza di garantire il rispetto della vigente normativa in materia di orario di lavoro del personale.

Si sottolinea nuovamente che la determinazione del fabbisogno, anche sotto il profilo delle tipologie contrattuali da utilizzare, deve essere coerente con gli obiettivi di valorizzazione e qualificazione del SSR derivanti dalla programmazione regionale, i quali, con specifico riferimento alle politiche del personale, sono orientate al superamento del precariato e alla valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporti di lavoro flessibile.

Il Piano dei fabbisogni dovrà includere le previsioni sulle stabilizzazioni, nel rispetto della normativa di cui al d.lgs. 75/2017 e all'articolo 1, comma 268, lettera b) della legge 30 dicembre 2021, n. 234, considerando le stabilizzazioni prioritarie rispetto ad altre forme di copertura dei fabbisogni.

L'Azienda USL dovrà inoltre valutare il ricorso alle forme contrattuali di impiego flessibile del personale, nel rigoroso rispetto dei presupposti previsti dalla disciplina legislativa di riferimento e dalle presenti linee di indirizzo, anche al fine di evitare improprie forme di precarizzazione del lavoro. In particolare, si richiamano le disposizioni relative al contratto di somministrazione a tempo determinato, in base alle quali il ricorso a questo strumento di flessibilità non è ammesso per fronteggiare stabilmente le carenze di organico e richiede inoltre una valutazione in merito all'economicità al suo ricorso e alla programmabilità delle urgenze.

La programmazione delle assunzioni deve orientarsi in via prioritaria verso i profili professionali della dirigenza e del comparto direttamente impegnati nell'erogazione delle attività assistenziali, tenuto conto della loro stretta correlazione con la garanzia del diritto costituzionale della salute.

4. Criteri e modalità per la redazione del PTFP

Per la determinazione dei fabbisogni, l'Azienda USL dovrà tenere conto, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, dei seguenti aspetti:

- esigenze delle singole strutture aziendali: la determinazione del fabbisogno complessivo di personale deve essere il risultato della sommatoria dei fabbisogni delle diverse articolazioni organizzative, che costituiscono il "nucleo base" dell'organizzazione;
- articolazione per profilo professionale: la corretta formulazione del fabbisogno deve essere necessariamente declinata in ragione dei diversi profili professionali interessati, tenendo conto in particolare:
 - della vigente normativa in materia e delle declaratorie contrattuali,
 - delle caratteristiche dei professionisti deputati alle diverse attività,
 - dell'eventuale fungibilità delle funzioni espletate,

- delle competenze professionali maturate dai professionisti,
- delle esigenze cliniche specifiche;
- modalità con le quali si intende far fronte al fabbisogno:
 - personale dipendente (a tempo determinato e indeterminato),
 - personale utilizzato tramite forme di impiego flessibile, compresi i contratti di somministrazione,
 - contratti libero-professionali,
 - convenzioni con altre aziende del SSN,
 - ricorso a prestazioni aggiuntive a vario titolo, se necessario;
- assunzioni obbligatorie, ai sensi della legge 68/1999;
- strumenti per il reclutamento di personale:
 - procedure concorsuali e selettive,
 - utilizzo di graduatorie vigenti sia aziendali che di altre Aziende sanitarie/Pubbliche Amministrazioni,
 - mobilità,
 - stabilizzazione,
 - progressione verticale;
- andamento del turn over: le cessazioni del personale vanno monitorate. Tutte le cessazioni di cui è possibile tenere conto con adeguato anticipo, in quanto collegate a una data certa (es.: pensionamento), vanno regolarmente integrate con quelle che si determinano per motivi non preventivabili (es: mobilità, licenziamenti) al fine di consentire gli opportuni aggiornamenti;
- modalità di finanziamento dei relativi costi:
 - a carico del SSR,
 - a carico di finanziamenti comunitari o privati per l'attuazione di progetti di ricerca.

Il fabbisogno deve essere espresso, per ciascuno degli anni del triennio di riferimento, utilizzando apposite tabelle che la Struttura regionale competente in materia di personale renderà disponibili.

Il fabbisogno dovrà indicare:

- relazione illustrativa concernente inquadramento giuridico; modalità di reclutamento del personale e vincoli economico – finanziari;
- unità di personale (teste) presente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
- unità di personale presunto (teste) alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- piano assunzioni del personale dirigenziale (Area Sanità e PTA);
- piano assunzioni personale del Comparto.

Si ritiene che, per avere un quadro complessivo del personale a vario titolo operante per l'Azienda USL, una sezione del PTFP debba rappresentare il personale convenzionati, ai sensi degli Accordi Collettivi Nazionali vigenti, e i relativi dati di spesa espressi al lordo degli oneri a carico dell'Azienda USL:

- **medici di medicina generale,**
- **medici pediatri di libera scelta;**
- **medici specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie ambulatoriali (biologi, chimici, psicologi).**

Il PTFP elaborato prende in considerazione le esigenze prevedibili nell'ambito della programmazione ordinaria avendo a riferimento gli obiettivi prefissati dagli atti complessivamente sopra richiamati, ferme restando le azioni che l'Azienda USL intenderà attivare per tutte le situazioni straordinarie a fronte delle quali dovrà comunque essere sempre garantita l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza.

6. Coinvolgimento delle organizzazioni sindacali

Il modello di relazioni sindacali previsto ai fini dell'adozione del PTFP è quello della preventiva informativa (articolo 6, comma 1 del d.lgs. 165/2001).

A tal fine, si invita comunque l'Azienda USL a proporre articolate informative a tutti i soggetti sindacali aventi titolo. Come sopra specificato, l'Azienda USL trasmetterà alla competente Struttura dell'Assessorato sanità, salute e politiche sociali, in allegato alla proposta di PTFP, la documentazione ad evidenza dell'avvenuta informativa sindacale.