

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA PISANA

**Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale  
2025- 2027**

## Sommario

1 - Introduzione .....	3
2 – Inquadramento normativo concettuale del PTFP.....	4
3 – Consistenza del personale.....	6
4 – Cessazioni e assunzioni previste 2024.....	10
5 – Progetti di attività aggiuntiva .....	13
6 – Personale universitario .....	15
7 – Costi del personale 2024 – 2027 .....	15
8 – Sintesi conclusiva.....	16
9 – Allegato A “ <i>Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni</i> ” .....	17

## 1 - Introduzione

Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda per gli anni 2025, 2026 e 2027 alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale, delle linee di sviluppo e di razionalizzazione impostate dalla Regione Toscana.

Il PTFP costituisce un indispensabile punto di riferimento per le politiche del personale, ma, allo stesso tempo, è fortemente condizionato da quanto disposto dalla normativa nazionale e regionale in materia di spesa pubblica.

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

I contenuti sono organizzati ed elaborati secondo quanto previsto:

- dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana serie generale n. 173 del 27/07/2018;
- dalle *“Indicazioni per la predisposizione, da parte delle Aziende ed Enti del SSR, dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale 2025-2027”*, di cui alla Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 1499 del 09/12/2024;

I fabbisogni inseriti sono modulati in rapporto agli spazi di manovra posti in termini di vincoli quantitativi ed economici, come definiti per la risorsa personale negli incontri di concertazione regionale per le varie forme di reclutamento (tempi indeterminati, determinati e contratti flessibili), più che sull'analisi di dettaglio dei singoli profili professionali. In tale maniera il piano, in qualità di atto programmatico, conserva la natura di uno strumento di orientamento flessibile, entro i limiti predefiniti, suscettibile di adattarsi in corso d'anno in relazione al mutare delle esigenze organizzative, normative e funzionali e dei vincoli di sistema.

La programmazione del triennio sviluppa le direttrici individuate con i precedenti piani sulla base della complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'Azienda, in termini di

obiettivi assegnati, attività, funzioni esercitate direttamente ed a servizio del sistema, compatibilmente con i limiti posti dalla normativa vigente nazionale e regionale.

Il criterio di costruzione del fabbisogno si basa sull'ipotesi teorica di riuscire a coprire tutti i posti disponibili con contratti a tempo indeterminato valorizzando questi ultimi con un costo medio per profilo e di compensare i relativi costi in incremento ed in cessazione con variazioni coerenti di segno contrario dei costi per incarichi a tempo determinato, contratti di somministrazione lavoro, incarichi di lavoro autonomo, comandi e personale universitario.

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

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dagli articoli 6 e 6 ter del decreto legislativo 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.

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazione dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) un documento unico di programmazione e governance con valenza triennale ed aggiornamento annuale che ha assorbito molti degli atti di pianificazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa. Tra questi, il Piano dei Fabbisogni del Personale. In tale ottica il presente PTFP andrà ad integrare l'apposita sezione del PIAO dell'Azienda.

Il presente PTFP viene definito in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa, sia come documento che si pone alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, sia come strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Nella predisposizione del PTFP l'Azienda si pone l'obiettivo di rispettare le condizioni finanziarie, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e soprattutto con

la missione istituzionale di garantire l'erogazione del Livelli Essenziali di Assistenza ai propri residenti.

Nel documento l'Azienda indica la consistenza della dotazione organica di partenza e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, con le modalità di reclutamento potenzialmente adeguate per soddisfare i medesimi, tenuto conto del quadro normativo-economico di riferimento.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione triennale a scorrimento annuale adottato dal Direttore Generale ed è lo strumento di programmazione attraverso il quale l'organo di vertice definisce il quadro generale dei fabbisogni in funzione delle attività da assicurare e delle esigenze organizzative, normative e funzionali.

Nel definire il Piano triennale del fabbisogno di personale, l'Azienda prende a riferimento, accanto alle esigenze dei servizi, i vincoli finanziari esterni dati anche dall'esigenza di dare attuazione agli obiettivi in materia di risorse umane assegnati ai Direttori Generali dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale della Regione Toscana, 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.

La logica alla quale si ispira il presente documento è quella di partire dalle risorse annualmente liberabili dalle cessazioni previste e, tenendo conto del perimetro sopra richiamato, stabilire l'entità delle risorse attivabili per le assunzioni necessarie per far fronte ai fabbisogni. Queste ultime sono il frutto di una analisi continua dei fabbisogni prioritari o emergenti rispetto alle politiche aziendali che, nel caso della nostra Azienda, sono prevalentemente, ma non esclusivamente, riconducibili alle professioni sanitarie e di "core business" piuttosto che a quelle di supporto o di back office.

Il presente PTFP, in quanto fulcro di uno dei processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, si ispira ai principi generali di legalità e legittimità e mira a perseguire le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Il PTFP nel rispetto dell'art. 16 del D.Lgs n.33 del 14 marzo 2013 “*obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*” una volta adottato viene comunicato a SICO quale ente dedicato all’acquisizione dei flussi informativi previsti dal Titolo V del D.Lgs. n.165/2001, riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche.

Il presente PTFP è predisposto in coerenza con l'atto aziendale approvato ai sensi dell'art. 3, comma 1- bis del D.Lgs n. 502/92 e viene sottoposto alla Regione Toscana per la sua approvazione.

### 3 – Consistenza del personale

Nella scheda di Analisi (allegato lettera A) al PTFP, cui si rinvia, è indicata la consistenza organica dei dipendenti relativamente all’annualità 2023 e 2024 e le previsioni relative all’anno 2025, secondo criteri di computo specificati nel prospetto, diversificati tra personale a tempo indeterminato (teste) ed altre tipologie di personale (teste equivalenti: somma dei presenti alla fine di ciascun mese diviso 12 che ha lo scopo di esprimere la presenza media nell’anno). La base di partenza in relazione alla quale dall’ anno 2023 è stato delineato e avviato, nel sistema sanitario regionale, un percorso graduale per il progressivo riequilibrio del personale, da realizzarsi in un arco temporale di cinque anni, compatibilmente ed in coerenza con gli obiettivi di salute declinati negli atti di programmazione sanitaria nazionale e regionale è l’annualità 2022. In relazione alla stessa, non riportata nell’allegato lettera che è oggetto di compilazione secondo le indicazioni regionali, si sviluppa il piano progressivo di riduzione e riequilibrio sopra indicato e sotto sintetizzato.

#### **TESTE personale a tempo indeterminato**

CONSISTENZA AI 31/12/2022	<b>4784</b>
CONSISTENZA AI 31/12/2023	<b>4781</b>
CONSISTENZA AI 31/12/2024	<b>4767</b>
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	<b>4761</b>

#### **TESTE equivalenti personale a tempo determinato**

CONSISTENZA 2022	<b>126,42</b>
CONSISTENZA 2023	<b>23,25</b>
CONSISTENZA 2024	<b>7,84</b>

PREVISIONE CONSISTENZA 2025	<b>6</b>
-----------------------------	----------

**TESTE equivalenti personale in somministrazione**

CONSISTENZA 2022	<b>102,84</b>
CONSISTENZA 2023	<b>97,075</b>
CONSISTENZA 2024	<b>117,33</b>
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	<b>100,25</b>

**TESTE equivalenti personale con incarico libero professionale**

CONSISTENZA 2022	<b>78,25</b>
CONSISTENZA 2023	<b>78,78</b>
CONSISTENZA 2024	<b>90,99</b>
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	<b>89,9</b>

**TESTE equivalenti personale comando**

CONSISTENZA 2022	<b>-3,67</b>
CONSISTENZA 2023	<b>-6,2</b>
CONSISTENZA 2024	<b>-6,2</b>
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	<b>-6,2</b>

**TESTE personale universitario**

CONSISTENZA AI 31/12/2022	<b>237</b>
CONSISTENZA AI 31/12/2023	<b>229</b>
CONSISTENZA AI 31/12/2024	<b>219</b>
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	<b>213</b>

La consistenza dei dati relativi al 2024 può essere suscettibile di qualche lieve aggiustamento e acquisirà valore definitivo solo dopo la chiusura dell'anno

Si riporta i dati raggruppati secondo le indicazioni dell'allegato predisposto dalla Regione Toscana per le annualità 2022-2024 relativi ai tempi indeterminati e determinati

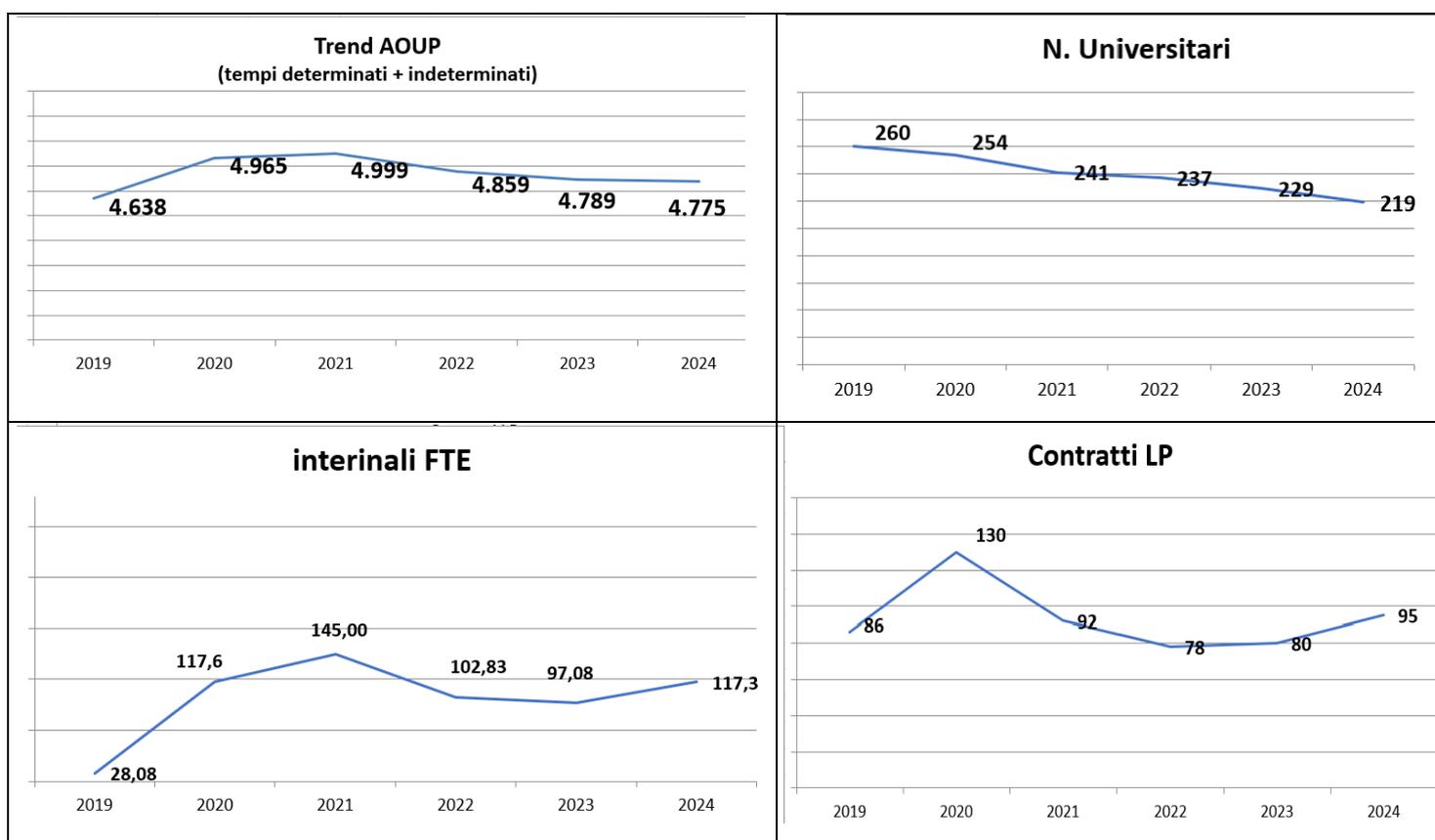
<b>Personale</b>	<b>N. Dipendenti a tempo indeterminato e Determinato al 31.12.22</b>	<b>N. Dipendenti a tempo indeterminato e Determinato al 31.12.23</b>	<b>N. Dipendenti a tempo indeterminato e Determinato al 31.12.24</b>
<b>Dirigenti medici</b>	893	878	865
<b>Dirigenti veterinari</b>	0	0	0
<b>Dirigenti sanitari</b>	92	96	93
<b>Dirigenti professioni sanitarie</b>	8	8	8
<b>Dirigenti ruoli professionale e tecnico</b>	7	7	10
<b>Dirigenti ruolo amministrativo</b>	15	15	15
<b>Infermieri</b>	2.099	2.071	2.095
<b>Altro personale comparto ruolo sanitario</b>	542	536	523
<b>Operatori socio sanitari</b>	632	612	600
<b>Altro pers. comparto ruoli prof.le e tecnico</b>	256	249	248
<b>Personale comparto ruolo amministrativo</b>	315	317	318
<b>TOTALE (dirigenti + comparto)</b>	<b>4.859</b>	<b>4.789</b>	<b>4.775</b>

Le tabelle mostrano un trend in riduzione. Riduzione che si concentra in un decremento del volume dei tempi determinati. In realtà sono stato oggetto, prevalentemente, di stabilizzazione. Pertanto la riduzione reale, considerando unitamente tempi indeterminati e determinati si è concentrata nei profili dedicati all'attività assistenziale (operatori socio sanitari, tecnici sanitari e dirigenza medica). Riduzione accentuata anche dalla tempistica necessaria allo svolgimento delle procedure di reclutamento ed alle necessarie autorizzazioni regionali, che ha portato ad un differimento delle assunzioni già programmate per l'anno 2024 e che troveranno realizzazione nel 2025. Infatti i tempi procedurali di reclutamento, sia concorsuali, sia riferiti alle mobilità, non sempre sono governabili e, di fatto, sono condizionati da fattori variabili, come ad esempio tempi di espletamento dei concorsi e di scorrimento delle graduatorie, la necessità di accordi tra Aziende in merito alla definizione delle date di presa servizio del personale vincitore di procedure di mobilità, nonché la

doverosità di rispettare i termini di preavviso da rendere o termini di concessione delle aspettative per il personale in assunzione. Come già avvenuto sull'anno 2024, tali fattori molto probabilmente produrranno uno scivolamento delle assunzioni programmate nell'anno 2025 sull'anno 2026.

Va anche osservato che la richiamata necessità di contenere i costi per il progressivo riequilibrio del personale ha comportato venir meno della copertura totale del turn over che non rappresenta più uno dei fattori fondati ai fini della programmazione delle assunzioni ma uno dei criteri da ponderare unitamente alla necessità di valutare le criticità maggiormente significative in relazione alle attività assistenziali da assicurare.

Di seguito dei prospetti riassuntivi dell'andamento del rapporto di lavoro di tipo subordinato e delle altre tipologie di personale

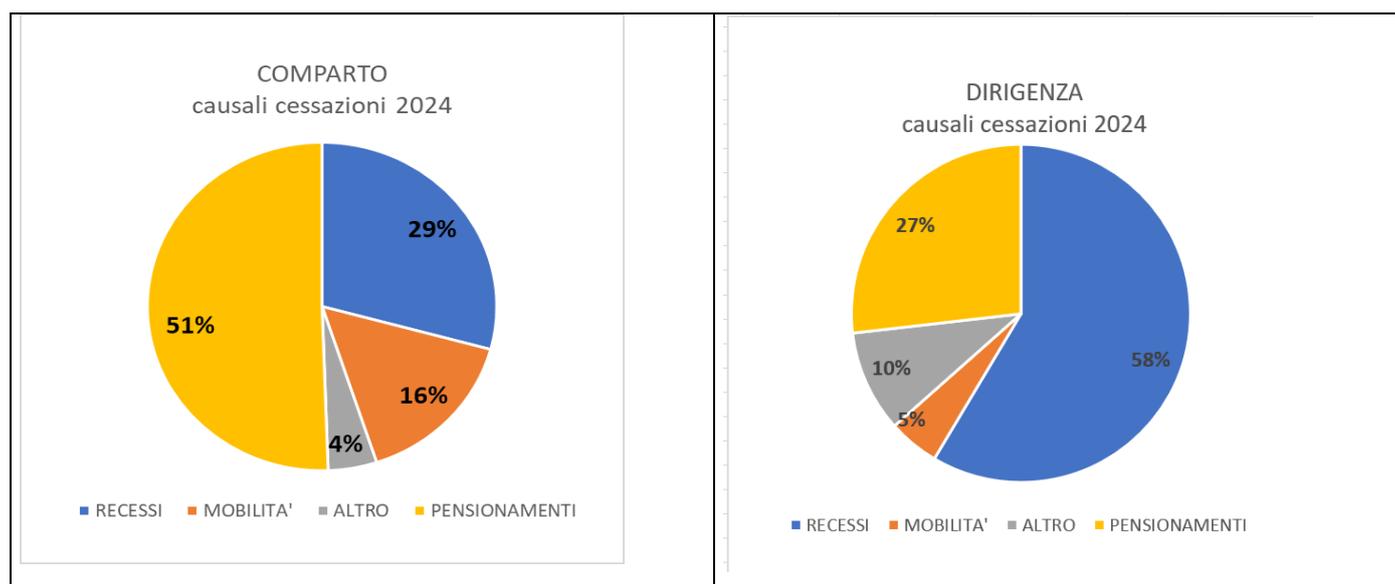


L'analisi compiuta della voce consistenza del personale deve tenere conto anche dell'attivazione dei contratti di somministrazione lavoro (102 unità medie nel corso dell'anno solare 2022 e 117 nel 2024), il cui ricorso, in aumento, è stato reso necessario per coprire i fabbisogni temporanei e le esigenze dettate dalle particolari criticità che

caratterizzano la fase estiva e anche per assicurare la regolare attività assistenziale ove non sia possibile un efficace e tempestivo ricorso a forme di lavoro stabile.

#### 4 – Cessazioni e assunzioni previste 2024

Le cessazioni previste per gli anni oggetto di programmazione non sono prevedibili ad inizio anno. Tra i motivi di uscita, oltre ai pensionamenti, non esaustivamente determinabili in via preventiva, impattano in maniera significativa i recessi, le mobilità, e altre causali che hanno una notevole incidenza, come si vede dai grafici sottostanti.



Per cui è risultato ragionevole ricorrere alla media dei dati storici degli ultimi 6 anni con eventuali correzioni per tener conto dei trend in atto. Ne consegue che i dati inseriti come cessazioni per l'anno 2025 nell'allegato A al presente documento rappresentano una stima.

La variabilità delle cause di uscita e loro parziale non programmabilità, considerati i rilevanti tempi necessari a ricoprire i posti vacanti comporterà il ricorso, sia pure in misura contenuta e controllata, a forme di impiego flessibile laddove necessario per mantenere gli standard assistenziali minimi.

In funzione delle cessazioni reali l'azienda si muoverà programmando le assunzioni fermo restando il perimetro di massima della capacità assunzionale data dal differenziale tra uscite ed entrate ridotta della quota di teste richiesta dagli indirizzi regionali rispetto all'anno 2022, governando le date di ingresso in rapporto alla riduzione economica richiesta per l'anno 2025.

L'Azienda provvederà a far fronte al fabbisogno di personale mediante ricorso a:

- Assunzioni ai sensi della L. 68/99 di disabili e categorie protette per proseguire nel percorso di completamento delle assunzioni dovute per legge e concordate con il centro d'impiego;
- Utilizzo graduatorie concorsuali vigenti;
- Contratti Libero professionali sia pur in via residuale rispetto alle forme ordinarie di assunzione limitandone l'attivazione per sopperire a carenze di organico in assenza di graduatorie concorsuali o per l'avvio di progettualità peculiari e specifiche;
- Richiesta di procedure concorsuali per il reclutamento del personale per le strutture di alta specialità dell'azienda;
- Procedure di mobilità quale modalità di reclutamento di personale in possesso di competenze e conoscenze in ambiti specifici e coerenti con l'alta specializzazione dell'AOUP;
- 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;

In merito alle cosiddette "stabilizzazioni" di cui al c. 1 dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 ss.mm.ii. e all'art. 1, comma 268, lettera b) della Legge 234/2021 e ss.mm.ii. si precisa che le procedure relative sono state concluse, per la gran parte, negli anni trascorsi fino a completarsi nell'anno 2023.

Si prevede di proseguire nel percorso di stabilizzazioni residuali ai sensi del c. 2 dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 ss.mm.ii.

L'Azienda intende valorizzare i propri dipendenti favorendo la crescita professionale. Intende infatti svolgere nel 2025 le procedure previste nell'art. 21 del CCNL del comparto sanità del 2/11/2022, secondo le procedure che sono già state oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate all'Azienda nonché programmare le progressioni verso l'area di elevata qualificazione.

L'Azienda riserva il ricorso all'istituto del comando e all'assegnazione temporanea esclusivamente ai casi previsti dalla normativa vigente e compatibilmente con le modalità ed i limiti nella stessa previsti, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Con riferimento all'obbligo di legge di assunzione delle categorie protette l'AOUP ha stipulato apposita Convenzione ex art. 11 L. 68/1989 per il Centro per l'Impiego competente per territorio per il quadriennio 2023-27 per adeguare la dotazione alla quota d'obbligo attraverso l'avviamento al lavoro mediante il Centro per l'Impiego con chiamata numerica o nominativa, concorso pubblico riservato e riconoscimento quale soggetto rientrante nella quota d'obbligo, in costanza di rapporto di lavoro. Più sotto il prospetto della situazione attuale. Alcune delle procedure sono state attivate per ottemperare a quanto richiesto.

Rimane inteso che gli strumenti di reclutamento atipici, volti a sopperire a carenze improvvise, eccezionali e non trascurabili e che hanno rappresentato un insostituibile strumento di riferimento durante la pandemia, continueranno ad essere utilizzati nel caso e nella misura in cui eventi imprevedibili si verificheranno negli anni oggetto di programmazione.

In particolare il ricorso ai contratti di somministrazione, per la sua elevata flessibilità al fine di reperire velocemente personale precario, continuerà ad essere riservato anche alle situazioni di criticità legate agli andamenti stagionali prevedibili ma alle quali non si riesce a far fronte con lo strumento ordinario degli incarichi a tempo determinato, salvaguardando l'esigenza di potenziare l'organico durante i mesi estivi di Giugno, Luglio, Agosto e Settembre per assicurare a tutti i dipendenti i diritti contrattuali legati al godimento delle ferie estive. Lo stesso, in via eccezionale, potrà costituire lo strumento per assicurare temporaneamente la regolare attività assistenziale ove non sia possibile un efficace e tempestivo ricorso a forme di lavoro stabile, fermo restando che saranno oggetto di monitoraggio e contenimento fino a tendenziale riduzione.

Il ricorso ai contratti libero professionali viene riservato dall'Azienda alla realizzazione di specifiche progettualità di valenza aziendale o sovraziendale riconducibili a bandi di ricerca etc. la cui fonte di finanziamento, oltre all'AOUP può derivare altresì da soggetti pubblici o privati.

Di seguito i prospetti sulle assunzioni e cessazioni nell'anno 2024, sul personale assunto ai sensi della L. 68/99 e infine i dati sul personale a carico dei finanziamenti comunitari o privati e assunto con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o finanziati ai sensi dell'articolo 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

assunzioni/cessazioni Tempo in-determinato	2024
cessazioni	161
assunzioni	147

Legge 68/1999				
FIGURE PROFESSIONALI	unità in anno 2023	valori	unità in anno 2024	valori
ASSIST. TECNICO	3	100.407	3	100.407
ASSIST.AMMINISTRATIVO	4	133.876	4	133.876
AUSILIARIO SPECIALIZ.	3	86.256	3	86.256
COAD.AMMINISTRATIVO	19	579.252	19	579.252
COLLAB.AMMINISTRATIVO	11	423.049	12	459.900
DIR. BIOLOGO	3	270.000	3	270.000
DIR. MEDICO	5	500.000	5	500.000
INFERMIERE	45	1.870.785	49	2.037.077
OSTETRICA	1	41.573	1	
MASSOFISIOTERAPISTA ESPERTO	1	41.573	1	41.573
OP.SOCIO SANITARIO	24	749.088	27	842.724
OP.TECNICO	35	1.092.420	41	1.279.692
PERSONALE TEC.SAN	6	249.438	10	415.730
<b>Totale complessivo</b>	<b>160</b>	<b>6.137.718</b>	<b>178</b>	<b>6.746.488</b>

personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	unità 31/12/2023	Valore nell'anno	unità 31/12/2024	Valore nell'anno
	6	282.778,00	10	257.123

personale ex 12-bis	unità 31/12/2023	Valore nell'anno	unità 31/12/2024	Valore nell'anno
	1	14.492	2	40.000

## 5 - Progetti di attività aggiuntiva

Tenuto conto di quanto stabilito dalle norme contrattuali e legislative, nonché da disposizioni regionali, le prestazioni aggiuntive verranno utilizzate per:

- consentire il recupero delle liste di attesa attraverso l'acquisto di prestazioni aggiuntive come da "Piano miglioramento Liste di attesa Interventi chirurgici e prestazioni ambulatoria-

li. Anno 2024” di cui alla delibera GRT 243/2024 nelle more dell’adozione del nuovo atto regionale, secondo quanto comunicato dalla Regione Toscana (nota protocollo AOO-GRT\_0650587\_2024-12-1);

- remunerare le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell’attività istituzionale, dalle Aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, ai sensi dell’art. 89, comma 2, del CCNL 2019-2021;

- far fronte ad effettive e temporanee insufficienze degli organici, ad integrazione dell’attività istituzionale del comparto per le quali le forme di reclutamento ordinarie, anche a termine, risultano inadeguate sia dal punto di vista dell’esistenza di graduatorie che della tempestività degli ingressi;

-la necessità di sopperire ad assenze improvvise e non preventivabili, anche per brevi periodi di tempo, laddove non si possa ricorrere al personale in organico nella struttura, al fine di garantire la continuità assistenziale e tutelare l’interesse e la sicurezza dei pazienti e degli operatori;

Durante l’anno 2024 sono stati autorizzati i seguenti progetti - esclusi quelli etero finanziati - di cui si riporta la proiezione di spesa al 31.12.24, senza oneri:

<b>DIRIGENZA SANITARIA</b>	<b>STIMA AL 31.12.24</b>
PROGETTI ATTIVITA' AGGIUNTIVA RELATIVI AL SISTAMA REGIONALE TOSCANO TRAPIANTI	294.788,16
PROGETTI ATTIVITA' AGGIUNTIVA PER CARENZA ORGANICO/LISTE DI ATTESA EX ART. 89, COMMA 2 CCNL	2.654.035,07
PROGETTI ATTIVITA' AGGIUNTIVA PER RECUPERO LISTE DI ATTESA IN APPLICAZIONE ATTI DI INDIRIZZO REGIONALI E NORMATIVA DI LEGGE	975.860,16
	<b>3.924.683,39</b>
<b>comparto sanitario e altri profili</b>	<b>STIMA AL 31.12.24</b>
PROGETTI ATTIVITA' AGGIUNTIVA RELATIVI AL SISTAMA REGIONALE TOSCANO TRAPIANTI - RUOLO SANITARIO	88.817,04
PROGETTI ATTIVITA' AGGIUNTIVA RELATIVI AD ASSENZE IMPROVVISE O DI BREVE PERIODO - RUOLO SANITARIO	760.299,60
PROGETTI ATTIVITA' AGGIUNTIVA ORDINARIA DI SUPPORTO ATTIVITA' ASSISTENZIALI - RUOLO SANITARIO	219.262,58
PROGETTI PER CARENZE DI ORGANICO E SUPPORTO ATTIVA'	529.415,52
PROGETTI ATTIVITA' AGGIUNTIVA PER RECUPERO LISTE DI ATTESA IN APPLICAZIONE ATTI DI INDIRIZZO REGIONALI E NORMATIVA DI LEGGE - RUOLO SANITARIO	764.857,80
	<b>2.362.652,54</b>

Per la dirigenza sanitaria, a seguito delle azioni intraprese, si prevede di contenere la spesa entro i limiti contrattuali delineati dall’art. 89 comma 6 del CCNL 209-2021 che individua

come riferimento il “corrispondente costo complessivo sostenuto per l’anno 2021 - detratti eventuali finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni di legge intervenute nella predetta annualità. Tale limite può essere integrato con l’eventuale quota di cui all’art. 1, comma 4, lett. c) della Legge 3.8.2007, n. 120 e s.m.i., tenendo conto della eventuale perequazione e compensazione a livello regionale”.

Per il comparto, in attesa di linee di indirizzo regionali e contrattuali che definiscano modalità e limiti di spesa, a seguito di un più stretto controllo, si osserva una diminuzione del costo rispetto all’anno 2022 che ammontava a 2.524.000, netto oneri.

## **6 – Personale universitario**

Relativamente al personale universitario, oggetto di periodica pianificazione fra AOUP e UNIFI, la programmazione prevede una consistenza di teste sostanzialmente stabili nel 2025. Legate alla vocazione aziendale di centro nazionale e internazionale per la didattica e ricerca integrata con l’assistenza, saranno le scelte di perseguire una sempre più armonica programmazione del personale funzionale alla mission dell’Azienda quale ente integrato con l’Università. Il costo risente nell’anno 2024 dell’applicazione al personale universitario convenzionato delle disposizioni del nuovo CCNL Area Sanità del 23.12.2024.

## **7 – Costi del personale 2024 – 2027**

Per quanto riguarda i costi del personale si rinvia all’allegato A alla presente Relazione “*Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni*” precisando che:

- i costi sono comprensivi di oneri ad esclusione dell’IRAP;
- il costo del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato relativo all’anno 2023, indicato nel Prospetto allegato, è comprensivo del valore dei Fondi contrattuali di cui all’art.11 c. 1 del D.L. 35/2019 convertito con L.60/2019 (c.d. Decreto Calabria) secondo le indicazioni regionali e non include le attività aggiuntive;

- per tutti gli esercizi non chiusi la data di ingresso e di cessazione è ipotizzata al 30 giugno dell'anno di riferimento, utilizzando valori medi, considerata l'intrinseca variabilità dei processi di assunzione e di cessazione; si segnala inoltre che le assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2024 e 2025 sono al lordo delle unità autorizzate dalla Regione e oggetto di "sterilizzazione" come teste;
- i costi relativi alle assunzioni e cessazioni relative agli anni 2026 e 2027 sono rappresentati al momento in misura equivalente all'esercizio 2025, e su cui ci si riserva di reintervenire in relazione agli ulteriori atti di indirizzo regionale che saranno emanati con riferimento all'assegnazione di eventuali risorse aggiuntive a valere sul Fondo Sanitario Nazionale o ad eventuali estensioni normative di autorizzazione di spesa in deroga;
- il costo del personale dipendente a tempo Indeterminato e determinato di competenza dell'anno 2024, esclusa l'attività aggiuntiva, è stimato in, rispettivamente in € 263.184.869,32 e in € 1.488.458,8 al lordo degli oneri riflessi, esclusa l'IRAP, comprensivo dei fondi contrattuali, degli effetti del trascinarsi delle assunzioni e cessazioni, dei rinnovi dei contratti, della variazione dell'indennità di vacanza contrattuale e del venir meno dell'Una Tantum di cui alla legge 197/2023.

I dati sono da ritenersi ancora provvisori, tenuto conto che il bilancio consuntivo non è ancora chiuso. L'allegato A non riporta i costi dei borsisti e dei tirocinanti, mentre include i costi inseriti ai contratti libero professionali.

## **8 - Sintesi conclusiva**

Il quadro rappresentato per gli anni 2024, 2025 e 2026 si inquadra in un percorso sostenibile di rimodulazione e riequilibrio coerente con gli indirizzi e vincoli derivanti dalla programmazione regionale, nel rispetto del vincolo normativo in materia di costo del personale di cui all'art. 11 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito con modificazioni dalla L. 25 giugno 2019, n. 60.

## **9 – Allegato A** *“Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni”*

	COSTO/RISPARMIO personale a tempo Indeterminato (1)				TESTE personale a tempo indeterminato			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA Al 31/12/2023	95.711.208,95	2.198.343,55	117.705.348,27	42.751.822,99	977	22	2.606	1.176
CESSAZIONI 2024 (2)	1.888.891,20	38.578,05	1.628.603,55	1.032.722,46	40	1	69	51
ASSUNZIONI 2024 (2)	1.275.001,56	77.156,10	1.911.838,95	749.230,02	27	2	81	37
di cui per stabilizzazioni	47.222,28			20.249,46	1	0	0	1
CESSAZIONI PREVISTE 2025	2.172.224,88	-	1.392.574,05	1.275.715,98	46	0	59	63
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	2.266.669,44	38.578,05	1.416.177,00	1.073.221,38	48	1	60	53
di cui per stabilizzazioni	519.445,08	-	-	-	11	0	0	0
CESSAZIONI PREVISTE 2026	2.125.002,60	-	1.652.206,50	1.073.221,38	45	0	70	53
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	2.266.669,44	38.578,05	1.416.177,00	1.073.221,38	48	1	60	53
CESSAZIONI PREVISTE 2027	2.125.002,60	-	1.652.206,50	1.073.221,38	45	0	70	53
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2027	2.266.669,44	38.578,05	1.416.177,00	1.073.221,38	48	1	60	53
	COSTO personale a tempo determinato				TESTE equivalenti personale a tempo determinato (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	661.247,99	-	767.147,13	60.063,68	7,25	0	15,33	0,67
CONSISTENZA 2024	418.638,38	-	21.017,73	253.701,81	4,59	0	0,42	2,83
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	106.711,74	-	-	432.996,38	1,17	0	0	4,83
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	106.711,74	-	-	432.996,38	1,17	0	0	4,83
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	106.711,74	-	-	432.996,38	1,17	0	0	4,83
	COSTO personale in somministrazione				TESTE equivalenti personale in somministrazione (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	-	-	2.083.295,23	1.963.656,92	0	0	43,835	53,24
CONSISTENZA 2024	-	-	3.453.962,26	1.946.037,74	0	0	68,75	48,58
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	-	-	2.440.800,00	2.064.800,00	0	0	48,58	51,67
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	-	-	2.440.800,00	2.064.800,00	0	0	48,58	51,67
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	-	-	2.440.800,00	2.064.800,00	0	0	48,58	51,67

	COSTO personale a incarico libero professionale				TESTE equivalenti personale con incarico libero professionale (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	1.745.781,95	144.212,04	169.533,32	210.286,53	64,16	5,3	4,16	5,16
CONSISTENZA 2024	2.257.905,66	174.625,34	108.128,26	88.251,74	77,58	6	4,08	3,33
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	2.296.323,23	145.521,12	106.008,10	53.004,05	78,9	5	4	2
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	2.296.323,23	145.521,12	106.008,10	53.004,05	79,9	5	4	2
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	2.296.323,23	145.521,12	106.008,10	53.004,05	79,9	5	4	2
	COSTO personale comandato				TESTE equivalenti personale comandato (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	- 381.103,29	- 25.068,68	- 22.846,57	- 46.096,60	-1,33	-0,67	-1,17	-0,5
CONSISTENZA 2024	- 442.620,51	- 108.213,16	- 45.693,13	- 11.170,83	-3,91	-1	-1	-0,29
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	- 442.620,51	- 108.213,16	- 45.693,13	- 11.170,83	-3,91	-1	-1	-0,29
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	- 442.620,51	- 108.213,16	- 45.693,13	- 11.170,83	-3,91	-1	-1	-0,29
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	- 442.620,51	- 108.213,16	- 45.693,13	- 11.170,83	-3,91	-1	-1	-0,29
	COSTO/RISPARMIO personale universitario				0-			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA AI 31/12/2023	7.235.055,61	529.920,25	381.576,86	170.053,86	163	29	31	6
CESSAZIONI 2024 (2)	88.773,69	9.136,56	-	9.447,44	12	3	0	2
INGRESSI 2024 (2)	155.353,95	-	-	-	7	0	0	0
CESSAZIONI PREVISTE 2025	291.103,65	-	12.308,93	80.303,21	6	0	1	2
INGRESSI PROGRAMMATI 2025	145.551,82	-	-	-	3	0	0	0
CESSAZIONI PREVISTE 2026	291.103,65	-	12.308,93	80.303,21	6	0	1	2
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	145.551,82	-	-	-	3	0	0	0
CESSAZIONI PREVISTE 2027	291.103,65	-	12.308,93	80.303,21	6	0	1	2
INGRESSI PROGRAMMATI 2027	145.551,82	-	-	-	3	0	0	0

AREA	COSTO personale complessivo				COSTO TOTALE DIRIGENZA	COSTO TOTALE COMPARTO	COSTO TOTALE COMPLESSIVO	
	DIRIGENZA		COMPARTO					
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO				
COSTO PREVISTO 2024	104.632.878,72	2.824.117,48	121.907.575,65	44.905.757,43	107.456.996,20	166.813.333,08	274.270.329,28	
COSTO PREVISTO 2025	104.308.262,39	2.833.591,31	120.882.569,52	44.885.768,76	107.141.853,70	165.768.338,28	272.910.191,98	
COSTO PREVISTO 2026	104.304.377,41	2.872.169,36	120.634.231,08	44.805.465,55	107.176.546,77	165.439.696,64	272.616.243,40	
COSTO PREVISTO 2027	104.300.492,42	2.910.747,41	120.385.892,65	44.725.162,34	107.211.239,83	165.111.054,99	272.322.294,83	
<b>COSTO TOTALE COMPLESSIVO FINALE</b>								
con i costi derivanti dai rinnovi contrattuali, dalla variazione sull'indennità di vacanza contrattuale, del venir meno dell'Una Tantum L.finanziaria 197/2022 e degli effetti del trascinarsi delle assunzioni e cessazioni 2023 sul 2024								
					COSTO PREVISTO 2024		<b>280.054.804,41</b>	
					COSTO PREVISTO 2025		<b>278.694.667,11</b>	
					COSTO PREVISTO 2026		<b>278.400.718,53</b>	
					COSTO PREVISTO 2027		<b>278.106.769,96</b>	
<b>NOTE</b>								
<b>(1) il costo/risparmio è rilevato con riferimento all'intero anno o alla sua quota in base alla data di ingresso o di uscita della risorsa</b>								
<b>(2) comprendere le assunzioni e cessazioni già avvenute e quelle di prossima e attendibile realizzazione alla fine dell'anno</b>								
<b>(3) per testa equivalente si intende la somma dei presenti alla fine di ciascun mese diviso 12</b>								
(*) Rimborsi relativi ai costi contabilizzati nel costo del personale dipendente, che l'azienda sostiene direttamente per il proprio personale comandato presso altre Aziende Sanitarie o enti pubblici diversi								