

REGIONE TOSCANA
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE TOSCANA CENTRO
 Sede Legale Piazza Santa Maria Nuova n. 1 – 50122 Firenze

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

Numero della delibera	
Data della delibera	
Oggetto	Assunzione personale
Contenuto	Adozione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024

Dipartimento	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE
Direttore Dipartimento	TOGNINI ARIANNA
Struttura	SOS ASSUNZIONI E RAPPORTI CON ESTAR
Direttore della Struttura	OCCHIOLINI GINEVRA
Responsabile del procedimento	OCCHIOLINI GINEVRA

Conti Economici			
Spesa	Descrizione Conto	Codice Conto	Anno Bilancio
Spesa prevista	Conto Economico	Codice Conto	Anno Bilancio

Estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo		
Allegato	N° pag.	Oggetto
A	11	Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

“documento firmato digitalmente”

IL DIRETTORE GENERALE
(in forza del D.P.G.R. Toscana n. 29 del 28 febbraio 2022)

Vista la Legge Regionale n. 84/2015 recante “*Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del Sistema Sanitario Regionale. Modifiche alla Legge Regionale 40/2005*”;

vista la delibera n. 1720 del 24.11.2016 di approvazione dello Statuto aziendale e le conseguenti delibere di conferimento degli incarichi dirigenziali delle strutture aziendali;

richiamato il Decreto Ministeriale 8/05/2018 con il quale vengono definite, in attuazione degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs 165/2001 come novellati dall’art. 4 del D.Lgs 75/2017, le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale della Amministrazioni pubbliche pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27/07/2018, che confermano - al punto 7 - i principi generali a cui attenersi in materia di piano dei fabbisogno e precisamente:

- “la programmazione dell’attività dell’Azienda, la definizione degli obiettivi e la verifica della disponibilità finanziaria, anche derivante da vincoli nazionali e regionali, costituiscono atti prodromici e alla base del piano triennale dei fabbisogni delle Aziende e degli Enti del Servizio sanitario nazionale;
- I predetti piani triennali dei fabbisogni del personale (PTFP) devono essere compatibili con la cornice finanziaria per il SSN e devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale”;

preso atto della delibera della Giunta Regionale Toscana n.700 del 20/06/2022 con la quale vengono fornite indicazioni in merito alla redazione del PTFP alle Aziende e Enti del SSR, precisando che lo schema del suddetto piano è quello di cui alla della delibera della Giunta Regionale Toscana n.1509 del 30.11.2020;

dato atto che, sulla base di quanto previsto dal sopra citato art. 6, il suddetto piano triennale dei fabbisogni del personale 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 o funzionale;

considerato che il PTFP 2022-2024 è stato predisposto nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Regione Toscana in materia di limite di spesa del personale e che questa Azienda si impegna a contribuire, a livello regionale, al rispetto del limite di spesa del costo del personale anno 2004 -1,4%, ferme restando le eventuali deroghe previste dalla vigenti disposizioni emanate per contrastare l’emergenza sanitaria da Covid 19

dato atto che del PTFP è stata data preventiva informativa sindacale con nota del 27.06.2022 prot. n.47899;

richiamata la nota PEC del 05.07.2022 prot.n. 50225, con cui questa Azienda ha proceduto all’invio alla Regione Toscana, nei termini previsti dalla suddetta delibera GRT n. 700 del 20.06.2022, del piano triennale dei fabbisogni del personale al fine della relativa approvazione da parte della stessa;

preso atto come da delibera della GRT n. 1270 del 14.11.2022 dell'avvenuta approvazione da parte della Regione Toscana dei Piani Triennali di Fabbisogno di personale delle Aziende e degli Enti del SSR per il triennio 2022-2024, tra cui quello di questa Azienda Toscana Centro;

ritenuto quindi necessario procedere, sulla base di quanto previsto dalle linee di indirizzo, alla adozione in via definitiva del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024, che si allega quale parte integrante e sostanziale al presente atto sotto la lettera A) e, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs 165/2001 e confermato dalle Linee di indirizzo ministeriali, procedere entro 30 giorni dalla suddetta adozione a comunicare al Ministero i contenuti del piano stesso con le modalità di cui alla circolare MEF –RGS n. 18 del 22/05/2018;

preso atto che il Direttore SOSD Assunzioni e rapporti con ESTAR, dott.ssa Ginevra Occhiolini, nel proporre il presente atto attesta la regolarità tecnica ed amministrativa e la legittimità e congruenza dell'atto con le finalità istituzionali di questo Ente, stante anche l'istruttoria effettuata dalla stessa Dott.ssa Occhiolini quale Responsabile del Procedimento;

vista la sottoscrizione dell'atto da parte del Direttore del Dipartimento Risorse Umane che ne attesta la coerenza agli indirizzi e agli obiettivi del Dipartimento stesso;

considerato che è necessario procedere con urgenza al fine di adempiere a quanto indicato nelle Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di personale;

su proposta del Direttore SOSD Assunzioni e rapporti con ESTAR;

acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociali;

DELIBERA

per i motivi espressi in narrativa:

1. di procedere all'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024, che si allega quale parte integrante e sostanziale al presente atto sotto la lettera A);
2. di comunicare, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs 165/2001 e confermato dalle Linee di indirizzo ministeriali, entro 30 giorni dalla suddetta adozione, i contenuti del piano stesso al Ministero con le modalità di cui alla circolare MEF –RGS n. 18 del 22/05/2018;
3. di trasmettere la presente deliberazione al Collegio Sindacale a norma di quanto previsto dall'art.42 comma 2 della L.R.T. 40/2005 e ss.mm.ii..
4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile in quanto è necessario provvedere con

urgenza alla sua attuazione ai sensi dell'art.42 comma 4 della L.R.T. n.40/2005 ss.mm.ii;

5. di pubblicare sull'albo online ai sensi dell'art.42 comma 2, della Legge Regionale 40/2005 e ss.mm.ii.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Paolo Morello Marchese)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Lorenzo Pescini)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr. Emanuele Gori)

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI
(Dr.ssa Rossella Boldrini)

Azienda Us1 Toscana Centro



*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2022- 2024*

SOMMARIO

1. Introduzione	3
2. Inquadramento normativo contrattuale del Piano triennale dei fabbisogni	4
3. Consistenza e costi del personale al 31/12/2021	6
4. Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2022, 2023 e 2024	7
5. Progetti di attività aggiuntiva	8
6. Specialistica ambulatoriale	9
7. Sintesi conclusiva	10

1 - Introduzione

Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda USL Toscana Centro per il triennio 2022-2024, alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale e delle conseguenze della pandemia da Covid 19.

In particolare prende atto della cessazione dello stato di emergenza e quindi della gestione delle fasi di rientro nella regolarità delle attività e servizi con conseguente riequilibrio e riorganizzazione delle risorse umane.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento, il quadro in esso delineato persegue una compatibilità con i vincoli di finanza pubblica vigenti e 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 e dagli indirizzi per la predisposizione dei Piani Triennali di Fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 forniti dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale della Regione Toscana con delibera n. 700 del 20/06/2022.

L'approccio risulta molto flessibile in funzione della variabilità ambientale attuale, ma cerca di tenere comunque conto del grado di compatibilità tra i possibili scenari futuri e i principali vincoli di sistema.

L'impostazione di questa edizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ricalca la versione 2020-2022 per assicurare continuità metodologica e possibilità di confronto.

2 – Inquadramento normativo concettuale del Piano triennale dei Fabbisogni

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 ad 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'Azienda si pone l'ambizioso obiettivo di rispettare i vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e soprattutto con la missione istituzionale di garantire l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza ai propri residenti.

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. Tali esigenze, soprattutto in questo periodo, possono anche richiedere eventuali modifiche in corso d'anno ove ci si trovi di fronte a situazioni nuove e non prevedibili e purchè tali modifiche risultino adeguatamente motivate.

La logica alla quale si ispira il presente documento è quella di partire dalle risorse annualmente liberabili dalle cessazioni previste e, tenendo conto dei vincoli finanziari, stabilire l'entità delle risorse attivabili per le assunzioni necessarie a 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 prevalente 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 determinato*” 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.

Coerentemente con quanto richiesto dalle Linee di indirizzo ministeriali, il presente PTFP indica anche:

1. le scelte operate in materia di procedure di “stabilizzazione” previste dal D.Lgs 75/2017 e ss.mm.ii, dalla Legge di Bilancio 2022, secondo le indicazioni contenute nella delibera di Giunta Regionale Toscana n. 700 del 20.06.2022;
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 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 e costi del personale al 31/12/2021

L'anno 2021 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a 14.977 dipendenti a tempo indeterminato, 478 dipendenti a tempo determinato¹, 127 ad incarico libero professionale, 104 co.co.co e 168 lavoratori in somministrazione.

Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza dell'anno 2021, è stato pari a € 867.609.014, di cui oneri e irap per € 229.100.406. Poiché una analisi compiuta della voce "Costo del Personale" deve tenere conto anche delle risorse impiegate per l'attivazione dei contratti di somministrazione lavoro e per gli eventuali contratti libero professionali, si specifica che nell'anno 2021 i costi sostenuti dall'Azienda per queste voci, ricompresi nel costo suddetto, sono stati:

1. Contratti libero professionali € 7.743.706,15
2. Contratti di somministrazione lavoro € 6.034.974,84

1 1 Fonte: base unica

4 – Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2022, 2023 e 2024

Per quanto riguarda le cessazioni previste per gli anni oggetto di programmazione di questo documento, avendo verificato che non sono prevedibili ad inizio anno per una quota almeno pari al 40% del totale, risulta ragionevole, per dare un maggior grado di approssimazione all'analisi, fare riferimento ai dati storici con eventuali correzioni che tengano conto dei trend in atto.

In quest'ottica, per gli anni 2022, 2023 e 2024 gli effetti economici delle cessazioni e delle assunzioni previste annualmente sono elencate nell'allegato, nel quale risultano evidenziati, per l'anno 2022, anche gli ingressi previsti a seguito delle procedure di stabilizzazione di cui al D.Lgs.75/2017 ss.mm.ii. e legge 234/2021 in programmazione. Con riferimento a queste procedure si precisa che le stesse potranno subire uno slittamento nell'anno successivo sulla base delle tempistiche necessarie per la conclusione dell'iter concorsuale.

Rimane inteso che gli strumenti di reclutamento atipici, volti a sopperire a carenze improvvise, eccezionali e non trascurabili, saranno utilizzati solamente nel caso e nella misura in cui queste ultime si verificheranno di nuovo negli anni oggetto di programmazione.

Relativamente 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, l'esigenza da evidenziare risulta quella 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.

Un'ultima notazione concerne le assunzioni previste da obblighi di legge le quali vengono evidenziate nella tabella sottostante, nonostante che i relativi costi non debbano essere computati ai fini del calcolo del vincolo di cui all'art. 2, comma 71,

della Legge Finanziaria del 2010 e per le quali è previsto il seguente piano di assunzioni come da convenzioni vigenti nonché da rilevazione dati al 31.12.2021

	2022	2023	2024	TOTALE
FIRENZE	70	80	80	230
PRATO	33	29	39	101
PISTOIA	15	16	15	46
PISA	5	2	2	9
TOTALE	123	127	136	386

Alla luce di tutto ciò, il costo del personale complessivo programmato per l'anno 2022, al netto delle ricadute della nuova IVC, si attesta a € 857.109.000, importo che tiene conto anche dell'incremento dei fondi contrattuali in applicazione dell' art. 11 c.1 decreto legge 30 aprile 2019, n. 35 (pari a euro 5.671.889,71 escluso IRAP).

5- Progetti di attività aggiuntiva

Si conferma anche per l'anno in corso l'utilizzo dello strumento di attivazione di progetti di attività aggiuntiva.

Per tali progetti l'importo impiegato per l'anno 2021 è stato pari a circa 7.000.000 € al netto di IRAP e oneri riflessi.

Per questa voce di costo, l'Azienda, pur tenendo in considerazione una rimodulazione dell'impegno legato alle attività di contrasto alla pandemia, stima un costo per l'anno 2022 pari, al netto di IRAP e oneri riflessi, a quello rilevato per l'anno 2021.

A seguito dell'adozione da parte della Regione Toscana dei piani operativi di rientro delle Liste di Attesa, che hanno previsto l'adozione, da parte di ogni Azienda del SSR, di uno specifico piano di riassorbimento delle proprie liste, suddiviso per livello di assistenza e prevedendo l'integrazione tra attività istituzionale, attività aggiuntiva e acquisto di prestazioni dal privato convenzionato, viene utilizzato lo strumento della produttività aggiuntiva in relazione a specifici progetti di abbattimento liste, sia per quanto concerne l'ambito delle prestazioni di chirurgia elettiva, sia per l'ambito delle prestazioni diagnostiche ed ambulatoriali.

Per tali progetti l'importo impiegato per l'anno 2021 è stato pari a 4.000.000 € circa al netto di IRAP e Oneri riflessi.

Per questa voce di costo l'Azienda, dato il recente piano operativo approvato dalla Regione Toscana con DGRT n. 148/2022 che ha previsto risorse aggiuntive da destinare all'attività aggiuntiva, stima un costo per l'anno 2022 pari a € 4.700.000. Per la specialistica ambulatoriale il costo dei progetti di produttività aggiuntiva è stato pari ad euro 300.733,00 per l'anno 2021.

6 – Specialistica ambulatoriale

Pur non costituendo in senso proprio un costo del personale, i contratti di specialistica ambulatoriale convenzionata vengono inclusi nell'analisi e nella programmazione.

Relativamente a questi ultimi, il costo per l'anno 2021 è stato pari a € 22.905.000,00 al netto di IRAP e oneri riflessi, corrispondente a circa 248 teste equivalenti.

Per il triennio 2022-2024 l'Azienda si pone l'obiettivo di non incrementare le attività ed i relativi costi.

7 – Sintesi conclusiva

Tenuto conto di quanto esposto nell'allegato, il quadro disegnato per gli anni 2022, 2023 e 2024 si ispira agli obiettivi ed ai vincoli della programmazione regionale e nazionale e si inquadra in un ragionamento sostenibile e coerente con la rimodulazione delle esigenze legate agli andamenti della pandemia.

Rimane ovviamente come punto di riferimento il 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.

In quest'ottica, le deroghe normative introdotte dalla decretazione d'urgenza durante il 2020 e il 2021 a tale vincolo, non essendo ancora state ripartite dalla Regione Toscana tra le Aziende, impongono di prendere a riferimento per la costituzione del presente quadro programmatico il riferimento regionale complessivo contenuto delibera di Giunta Regionale Toscana n.700 del 20.06.2022.

		COSTI personale a tempo indeterminato				TESTE equivalenti personale a tempo indeterminato			
AREA		DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO									
CESSIONI EFFETTIVE 2019						145	6	322	155
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2019						109	3	241	190
CONSISTENZA AL 31/12/2019						2.627	80	7.457	3.676
CESSIONI EFFETTIVE 2020						199	7	362	249
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2020						273	5	916	527
CONSISTENZA AL 31/12/2020						2.701	78	8.011	3.954
CESSIONI EFFETTIVE 2021						196	11	455	387
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021						339	6	361	576
CONSISTENZA AL 31/12/2021						2.844	73	7.917	4.143
CESSIONI PREVISI 2022		€ 8.543.233,33	€ 132.636,97	€ 5.983.737,63	€ 3.494.797,59	180	3	296	200
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2022		€ 8.690.100,11	€ 554.700,00	€ 6.877.923,00	€ 3.416.014,00	254	13	359	208
di cui per STRAORDINARI		€ 432.125,00		€ 431.534,00	€ 178.043,00	40	-	97	51
CESSIONI PREVISI 2023		€ 7.996.703,34	€ 130.699,00	€ 4.956.355,00	€ 2.883.138,00	147	3	270	160
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023		€ 8.197.852,74	€ 129.550,00	€ 5.236.355,00	€ 3.503.138,00	150	3	280	190
di cui per STRAORDINARI									
CESSIONI PREVISI 2024		€ 7.996.703,34	€ 95.699,00	€ 4.613.387,40	€ 2.583.138,00	147	2	263	152
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024		€ 7.996.703,34	€ 95.699,00	€ 4.613.387,40	€ 2.583.138,00	147	2	263	152

		COSTI personale a tempo determinato				TESTE equivalenti personale a tempo determinato			
AREA		DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO									
CESSIONI EFFETTIVE 2022						29	-	165	160
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022						-	-	7	15
CONSISTENZA AL 31/12/2022									
CESSIONI PREVISI 2023		€ -1.619.764,50	€ 2.193,71	€ -4.959.213,00	€ -4.868.537,49	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023		€ -	€ -	€ -180.000,00	€ -320.000,00	-	-	-	-
di cui per STRAORDINARI		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSIONI PREVISI 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

		COSTI personale in somministrazione				TESTE equivalenti personale in somministrazione			
AREA		DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO									
CESSIONI EFFETTIVE 2022									
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022									
CONSISTENZA AL 31/12/2022									
CESSIONI PREVISI 2023									
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023									
di cui per STRAORDINARI									
CESSIONI PREVISI 2024									
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024									

		COSTI personale a incarico libero professionale				TESTE equivalenti personale a incarico libero professionale			
AREA		DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO									
CESSIONI EFFETTIVE 2022									
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022									
CONSISTENZA AL 31/12/2022									
CESSIONI PREVISI 2023		€ -3.026.254,64	€ 93.952,78	€ -	€ -	65	-	3	
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
di cui per STRAORDINARI		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSIONI PREVISI 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

		COSTI personale comandato				TESTE equivalenti personale comandato			
AREA		DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO									
CESSIONI EFFETTIVE 2022									
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022									
CONSISTENZA AL 31/12/2022									
CESSIONI PREVISI 2023		€ 144.676,49	€ 20.713,92	€ -11.990,87	€ 139.592,14	2	-	1	4
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
di cui per STRAORDINARI		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSIONI PREVISI 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

		COSTI personale universitario				TESTE equivalenti personale universitario			
AREA		DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO									
CESSIONI EFFETTIVE 2022									
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022									
CONSISTENZA AL 31/12/2022									
CESSIONI PREVISI 2023		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
di cui per STRAORDINARI		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSIONI PREVISI 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

		COSTI personali complessivi				COSTO TOTALE			
AREA		DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	DIRIGENZA	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO									
CESSIONI EFFETTIVE 2022		€ 4.354.275,87	€ 538.923,44	€ -2.136.774,50	€ -4.547.923,07	€ 3.815.352,43	€ 6.684.697,57	€ 10.500.050,00	€ 38.400,40
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022		€ 201.149,40	€ -1.149,00	€ -335.600,00	€ 174.000,00	€ 200.000,40	€ -161.600,00	€ 38.400,40	€ -
CONSISTENZA AL 31/12/2022		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
CESSIONI PREVISI 2023		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
di cui per STRAORDINARI		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSIONI PREVISI 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024		€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-