



REGIONE TOSCANA  
UFFICI REGIONALI GIUNTA REGIONALE

**ESTRATTO DEL VERBALE DELLA SEDUTA DEL 04/12/2023** (punto N 25)

Delibera

N 1425

del 04/12/2023

*Proponente*

SIMONE BEZZINI

DIREZIONE SANITA', WELFARE E COESIONE SOCIALE

*Pubblicità / Pubblicazione Atto pubblicato su Banca Dati (PBD)*

*Dirigente Responsabile Luciano LIPPI*

*Direttore Federico GELLI*

*Oggetto:*

Indicazioni per la predisposizione da parte delle Aziende ed Enti del SSR dei Piani triennali di fabbisogno di personale 2024-2026.

*Presenti*

Eugenio GIANI

Stefania SACCARDI

Stefano BACCELLI

Simone BEZZINI

Stefano CIUOFFO

Monia MONNI

Alessandra NARDINI

Serena SPINELLI

*Assenti*

Leonardo MARRAS

ALLEGATI N°1

ALLEGATI

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Riferimento</i>
A	Si	Prospetto PTFP

STRUTTURE INTERESSATE

<i>Denominazione</i>
DIREZIONE SANITA', WELFARE E COESIONE SOCIALE

*Allegati n. 1*

*A*

*Prospetto PTFP*

*50394245c7da874f4f2abfce7eb242345b8c10e36ae9d94efa5a4712cb7fe56c*

## LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), ed in particolare gli articoli 6 (*organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*) e 6-ter (*linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*);

VISTO il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 recante "*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*", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, che ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

VISTO, in particolare, l'articolo 6, comma 5, del suddetto decreto-legge, che rinvia ad un successivo decreto del Presidente della Repubblica per individuare gli adempimenti relativi ai piani che sono assorbiti dal PIAO;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81, ove è stabilito che:

- sono fra l'altro soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti al Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (articolo 1, comma 1 lettera a);
- per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO (articolo 1, comma 2);

VISTO 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 la sezione *Organizzazione e capitale umano* individua i contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale;

VISTO 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 art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, con specifico riferimento al paragrafo 7 relativo alle Aziende e gli Enti del SSN;

CONSIDERATO che, come previsto dal suddetto decreto, i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale (PTFP) delle Aziende e degli Enti del SSN sono 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'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;

VISTO 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;

CONSIDERATO che il PTFP, rappresentando un atto di programmazione e punto di riferimento delle politiche assunzionali del personale, 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 e quindi risulta utile anche ad orientare le variazioni dovute alle esigenze operative o alle norme statali, ove applicabili, anche in deroga ai limiti di spesa esistenti;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 11, comma 1, del decreto legge 30/04/2019 n. 35, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 25 giugno 2019, n. 60, per la Regione Toscana il limite di spesa per il personale delle Aziende e degli Enti del SSR ammonta, a livello regionale, al valore della spesa prevista dall'articolo 2 comma 71 della legge 23 dicembre 2009 n. 191, cioè quella corrispondente all'ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 %, essendo più favorevole rispetto al valore della spesa sostenuta nell'anno 2018, a cui si aggiunge, a livello regionale e a decorrere dal 2019, un importo pari al 10% dell'incremento annuale del Fondo sanitario regionale rispetto all'anno precedente;

PRESO ATTO che il citato articolo 11 del decreto legge 30/04/2019 n. 35 prevede la possibilità per le Regioni di accedere ad un'ulteriore variazione del 5% dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'anno precedente, previa valutazione congiunta del tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti e del Comitato permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, qualora emergano oggettivi ulteriori fabbisogni rispetto alle facoltà assunzionali ordinariamente consentite;

PRECISATO che, a decorrere dall'anno 2022, l'eventuale incremento di risorse di cui al punto precedente è subordinato all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale, da adottarsi con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

PRESO ATTO del decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 24 gennaio 2023, con il quale è stata adottata la metodologia in via sperimentale, per la definizione dei fabbisogni di personale relativi agli anni 2022, 2023 e 2024, affidando all'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (AGENAS) l'incarico di monitorare i risultati;

PRECISATO che la Regione Toscana ha aderito alla sperimentazione e che sono state avviate le attività necessarie a tal fine sotto il coordinamento di AGENAS;

RICHIAMATA la DGR 91 del 6/02/2023, che prevede un accordo di collaborazione tra Regione Toscana e Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, nel cui ambito di intervento è compreso anche un focus specifico sulle risorse umane;

Considerato che nell'anno 2022 la Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale ha attivato, con la collaborazione delle Aziende ed Enti del servizio sanitario regionale e della Scuola Superiore Sant'Anna, specifici gruppi di lavoro per lo studio delle metodologie di determinazione del fabbisogno di personale, anche con riferimento al lavoro nazionale citato ai punti precedenti;

PRECISATO che l'applicazione di una metodologia per la determinazione dei fabbisogni consentirà di rendere comune la rilevazione delle sofferenze organizzative in termini di professionalità e dei settori ove l'assorbimento delle risorse risulta appropriato, orientando in tal modo non solo i reclutamenti ma anche le scelte di assegnazione del personale all'interno delle stesse aziende, in un'ottica di razionalizzazione, efficientamento e appropriatezza nell'impiego delle risorse umane;

CONSIDERATO che la programmazione dei fabbisogni di personale deve perseguire, a livello regionale, l'obiettivo, trasversale a tutto il servizio sanitario regionale, di adeguamento delle risorse umane presenti nelle varie aziende ed enti tendendo ad una media regionale, che possa concorrere agli obiettivi di equilibrio di bilancio e all'allineamento ai limiti specifici sulla spesa di personale;

CONSIDERATO che, conclusa la fase emergenziale legata alla pandemia da covid-19, già con il 2023 è stato 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;

VISTI:

- 1) 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";
- 2) 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";

RICHIAMATE le DGR:

- a) n. 1120 del 10/10/2022 "Programmazione della rete ospedaliera in conformità agli standard previsti dal DM 70/2015: revoca della Delibera Giunta Regionale n.224/2022 DM 70/2005";
- b) n. 1508 del 19/12/2022 "La programmazione dell'assistenza territoriale in Toscana in attuazione del Decreto del Ministero della salute del 23 maggio 2022, n. 77";

RICHIAMATE altresì le DGR:

- a) n. 1509 del 30/11/2020 "Indirizzi per la predisposizione dei Piani Triennali di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 e per l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio da parte degli Enti del SSR";
- b) n. 700 del 20/06/2022 "Indirizzi per la predisposizione, da parte delle Aziende ed Enti del SSR, dei Piani Triennali di fabbisogno di personale 2022-2024";
- c) n. 140 del 20/02/2023 "Indicazioni per la predisposizione da parte delle Aziende ed Enti del SSR dei Piani Triennali di fabbisogno di personale 2023-2025";

TENUTO CONTO che per gli anni 2023 e 2024 al momento si può considerare, in via previsionale, l'importo pari al 10% dell'incremento stimato del Fondo sanitario regionale rispetto all'anno precedente, in quanto i documenti degli importi consolidati non sono ancora adottati, e pertanto il limite di spesa dell'anno 2024 per il personale delle Aziende e degli Enti del SSR è determinato complessivamente nella misura di:

Spesa di personale 2004 - 1,4%	2.278.639,000
10% dell'incremento FSR consolidato 2019	7.677.679
10% dell'incremento FSR consolidato 2020	35.633.967
10% dell'incremento FSR consolidato 2021	9.734.302
10% dell'incremento FSR consolidato 2022	29.428.756
10% dell'incremento FSR stima <i>previsione anno 2023</i>	12.000.000
10% dell'incremento FSR stima <i>previsione anno 2024</i>	20.000.000
Limite spesa stima <i>previsione anno 2024</i>	2.393.113.704

PRECISATO che il limite di spesa di personale di cui al punto precedente è considerato:

- a) al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'imposta regionale sulle attività produttive per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa e di personale che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni;
- b) al netto degli oneri derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro successivi all'anno 2004, nonché delle spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati e delle spese relative alle assunzioni a tempo determinato e ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca finanziati ai sensi dell'articolo 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 502;

PRECISATO altresì che dal limite di spesa suddetto sono esclusi gli eventuali costi normativamente autorizzati in deroga al tetto di spesa, oltre eventuali ulteriori voci anche aggiuntive che saranno puntualmente identificate in conseguenza delle indicazioni ministeriali o normative;

DATO ATTO che la spesa di personale relativa all'esercizio 2019 è stata certificata dal Tavolo degli adempimenti istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, mentre per gli anni seguenti sono tuttora in corso le relative procedure con gli organi ministeriali;

RITENUTO opportuno utilizzare uno schema uniforme e semplificato di determinazione dei fabbisogni, impostato su valori economici e unità di personale per grandi famiglie professionali, sulla base del modello già adottato con la DGR 1509 del 30 novembre 2020 e condiviso, come risultante dall'allegato A, parte integrante della presente delibera;

A VOTI UNANIMI

### **DELIBERA**

1) di fornire alle Aziende ed Enti del SSR i seguenti indirizzi per la redazione dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale (PTFP) per il triennio 2024-2026:

- a) il PTFP per il triennio 2024-2026 deve essere redatto utilizzando lo schema Allegato A, parte integrante della presente delibera, ferma restando la facoltà delle singole Aziende ed Enti di espandere l'analisi per l'eventuale ulteriore specificazione dei fabbisogni;
- b) in coerenza e ad integrazione dei contenuti del Piano tipo adottato con il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022 n. 132 citato in narrativa, nel PTFP dovranno essere riportati, all'interno del prospetto ovvero, per quanto non ivi previsto, in separata evidenza nella relazione di accompagnamento di cui alla successiva lettera c):
  - la consistenza numerica del personale (ossia le unità di personale presenti), secondo i criteri di computo specificati nel prospetto, diversificati tra personale a tempo indeterminato ed altre tipologie di personale;
  - il totale delle effettive cessazioni ed assunzioni avvenute negli anni 2021 e 2022;
  - la consistenza numerica di unità al 31 dicembre ed il valore di spesa specifica per il collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 per gli anni 2021 e 2022;
  - la consistenza numerica di unità equivalenti e il valore della spesa per il personale a carico di finanziamenti comunitari o privati, nonché per le assunzioni a tempo determinato e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca finanziati ai sensi dell'articolo 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 per gli anni 2021 e 2022;

- il valore della spesa per il ricorso alle prestazioni aggiuntive per l'anno 2022;

c) il prospetto dovrà essere accompagnato da una relazione contenente la descrizione delle linee strategiche di programmazione in conformità con la struttura e le modalità redazionali indicate dal decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 sopra citato e in coerenza e sostenibilità con gli obiettivi di salute declinati negli atti di programmazione sanitaria aziendale, prevedendo, per le aziende territoriali, una specifica sezione relativa alle risorse umane dedicate al territorio in attuazione della programmazione operativa zonale (art. 21 L.R. 40/2005);

d) ai fini della determinazione e quantificazione previsionale del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026, il prospetto del piano deve essere redatto:

- in coerenza e in attuazione degli obiettivi in materia di risorse umane assegnati ai Direttori generali dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale, con lo scopo comune di adeguare le risorse umane presenti nelle varie aziende ed enti del servizio sanitario regionale tendendo ad una media regionale ponderata nel tempo, che possa concorrere agli obiettivi di equilibrio di bilancio e all'allineamento ai limiti specifici sulla spesa di personale;

- valutando opportunamente i termini di riequilibrio delle consistenze di organico e ambiti di assorbimento delle professionalità, anche avvalendosi del supporto della metodologia di determinazione del fabbisogno di personale citata in premessa;

- valutando opportunamente la convenienza, in termini di efficienza, efficacia ed economicità, di reinternalizzare servizi sanitari;

- nel rispetto degli standard sull'assistenza ospedaliera definiti dalla normativa nazionale di cui al decreto del Ministero della salute 2 aprile 2015, n. 70 e sull'assistenza territoriale in attuazione del decreto del Ministero della salute 23 maggio 2022 n. 77, nonché nel rispetto delle direttive regionali in materia;

e) i piani dei fabbisogni dovranno includere le previsioni sulle stabilizzazioni, nel rispetto della normativa di cui al decreto legislativo 75/2017 e del comma 268 lettera b) della legge 234 del 30/12/2021 e successive modifiche, considerando le stabilizzazioni prioritarie rispetto ad altre forme di copertura dei fabbisogni;

f) le Aziende ed Enti danno attuazione alle procedure di mobilità compensativa e volontaria, sia interna che esterna - quest'ultima con il supporto di Estar, con il duplice obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e di razionalizzare la distribuzione delle risorse, dando priorità alla mobilità interna rispetto alle nuove assunzioni, compatibilmente con il sistema degli incarichi per quanto concerne la dirigenza;

2) di stabilire che per l'approvazione regionale i PTFP dovranno essere trasmessi alla Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale entro dieci giorni dalla trasmissione del presente atto;

3) di indicare che i PTFP dovranno essere integrati nei documenti dei PIAO aziendali;

4) di precisare che dal limite regionale di spesa del personale sono esclusi gli eventuali costi normativamente autorizzati in deroga al tetto di spesa, oltre eventuali ulteriori voci che saranno puntualmente identificate in conseguenza delle indicazioni ministeriali;

5) di dare atto che i limiti di spesa di personale per gli esercizi 2025 e 2026 sono rappresentati al momento in misura equivalente all'esercizio 2024, con riserva di emanare ulteriori atti di indirizzo regionale in relazione all'assegnazione di eventuali risorse aggiuntive a valere sul Fondo Sanitario Nazionale o ad eventuali estensioni normative di autorizzazione di spesa in deroga;

6) di incaricare la Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale di trasmettere la presente delibera alle Aziende ed agli Enti del SSR per i successivi adempimenti di competenza.

Il presente atto è pubblicato integralmente sulla banca dati degli atti amministrativi della Giunta regionale ai sensi dell'articolo 18 della Legge regionale n. 23/2007.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA

IL DIRIGENTE

Luciano Lippi

IL DIRETTORE

Federico Gelli

ALLEGATO A Prospetto per la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

AREA	COSTO/RISPARMIO personale a tempo Indeterminato (1)				TESTE personale a tempo indeterminato			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO								
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021								
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021								
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022								
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022								
CONSISTENZA AI 31/12/2022								
ASSUNZIONI 2023 (2)								
di cui per stabilizzazioni								
CESSAZIONI 2023 (2)								
CESSAZIONI PREVISTE 2024								
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024								
di cui per stabilizzazioni								
CESSAZIONI PREVISTE 2025								
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025								
CESSAZIONI PREVISTE 2026								
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026								

AREA	COSTO/RISPARMIO personale a tempo determinato				TESTE equivalenti personale a tempo determinato (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO								
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021								
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021								
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022								
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022								
CONSISTENZA 2022								
ASSUNZIONI 2023 (2)								
CESSAZIONI 2023 (2)								
CESSAZIONI PREVISTE 2024								
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024								
CESSAZIONI PREVISTE 2025								
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025								
CESSAZIONI PREVISTE 2026								
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026								

AREA	COSTO/RISPARMIO personale in somministrazione				TESTE equivalenti personale in somministrazione (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO								
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021								
INGRESSI EFFETTIVI 2021								
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022								
INGRESSI EFFETTIVI 2022								
CONSISTENZA 2022								
INGRESSI 2023 (2)								
CESSAZIONI 2023 (2)								
CESSAZIONI PREVISTE 2024								
INGRESSI PROGRAMMATI 2024								
CESSAZIONI PREVISTE 2025								
INGRESSI PROGRAMMATI 2025								
CESSAZIONI PREVISTE 2026								
INGRESSI PROGRAMMATI 2026								

RUOLO	COSTO/RISPARMIO personale a incarico libero professionale				TESTE equivalenti personale con incarico libero professionale (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021								
INGRESSI EFFETTIVI 2021								
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022								
INGRESSI EFFETTIVI 2022								
CONSISTENZA 2022								
INGRESSI 2023 (2)								
CESSAZIONI 2023 (2)								
CESSAZIONI PREVISTE 2024								
INGRESSI PROGRAMMATI 2024								
CESSAZIONI PREVISTE 2025								
INGRESSI PROGRAMMATI 2025								
CESSAZIONI PREVISTE 2026								
INGRESSI PROGRAMMATI 2026								

RUOLO	COSTO/RISPARMIO personale comandato				TESTE equivalenti personale comandato (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
IN USCITA EFFETTIVI 2021								
IN ENTRATA EFFETTIVI 2021								
IN USCITA EFFETTIVI 2022								
IN ENTRATA EFFETTIVI 2022								
CONSISTENZA 2022								
IN ENTRATA 2023 (2)								
IN USCITA 2023 (2)								
IN USCITA PREVISTI 2024								
IN ENTRATA PROGRAMMATI 2024								
IN USCITA PREVISTI 2025								
IN ENTRATA PROGRAMMATI 2025								
IN USCITA PREVISTI 2026								
IN ENTRATA PROGRAMMATI 2026								

RUOLO	COSTO/RISPARMIO personale universitario				TESTE equivalenti personale universitario (3)			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021								
INGRESSI EFFETTIVI 2021								
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022								
INGRESSI EFFETTIVI 2022								
CONSISTENZA 2022								
INGRESSI 2023 (2)								
CESSAZIONI 2023 (2)								
CESSAZIONI PREVISTE 2024								
INGRESSI PROGRAMMATI 2024								
CESSAZIONI PREVISTE 2025								
INGRESSI PROGRAMMATI 2025								
CESSAZIONI PREVISTE 2026								
INGRESSI PROGRAMMATI 2026								

RUOLO	COSTO personale complessivo				COSTO TOTALE DIRIGENZA	COSTO TOTALE COMPARTO	COSTO TOTALE COMPLESSIVO
	DIRIGENZA		COMPARTO				
AREA	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO			
COSTO PREVISTO 2023							
COSTO PREVISTO 2024							
COSTO PREVISTO 2025							
COSTO PREVISTO 2026							

**NOTE**

- (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
- (2) comprendere le assunzioni e cessazioni già avvenute e quelle di prossima e attendibile realizzazione alla fine dell'anno
- (3) per testa equivalente si intende la somma dei presenti alla fine di ciascun mese diviso 12