

Azienda UsI Toscana Centro



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024- 2026

SOMMARIO

1.Introduzione	3
2. Inquadramento normativo contrattuale del Piano triennale dei fabbisogni	5
3. Consistenza e costi del personale al 31/12/2023	7
4. Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2023, 2024 e 2025	8
5. Progetti di attività aggiuntiva	9
6. Specialistica ambulatoriale	11
7. Sintesi conclusiva	12

1 – Introduzione

Il presente documento è redatto secondo le indicazioni fornite 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 così come integrate dagli indirizzi per la predisposizione dei Piani Triennali di Fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 forniti dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale della Regione Toscana con delibera n. 1425 del 4/12/2023.

Ai sensi e per gli effetti dell’art. 11, comma 1 del Decreto legge 30/04/2019 n. 35, convertito in legge, con modificazioni dell’art. 1, comma 1 della legge 25 giugno 2019 n. 60 il limite di spesa per il personale delle aziende e degli Enti del SSR viene valutato a livello regionale con la conseguenza che la programmazione dei fabbisogni di personale a livello aziendale non può prescindere dal perseguire obiettivi trasversali a tutto il servizio sanitario regionale concorrendo agli obiettivi di equilibrio di bilancio e all’allineamento ai limiti specifici sulla spesa di personale.

Terminata la fase emergenziale il Piano, nel più ampio contesto regionale, si pone l’obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell’Azienda USL Toscana Centro per il triennio 2024-2026, alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale e della gestione delle fasi di rientro nella regolarità delle attività e servizi con conseguente riequilibrio e riorganizzazione delle risorse umane.

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 2023-2025 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.

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 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 determinare la capacità assunzionale a partire dalle risorse che derivano dalle cessazioni previste, stabilendo nell'ambito degli obiettivi assegnati, le priorità e i fabbisogni di assunzione.

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 così come modificata dal DL 198 del 29/12/2022 convertito con L 14 del 24/02/2023 e secondo le indicazioni contenute nella delibera di Giunta Regionale Toscana n. 1425 del 04.12.2023;
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. Esso rientra tra gli atti di programmazione strategica ed è inserito nel PIAO.

3 – Consistenza e costi del personale al 31/12/2023

L'anno 2023 si concluderà presumibilmente con un quadro del personale in servizio pari a 15.181 dipendenti a tempo indeterminato, 106 dipendenti a tempo determinato¹, 109 ad incarico libero professionale e 202 lavoratori in somministrazione.

L'analisi compiuta della voce consistenza del Personale deve tenere conto anche delle risorse impiegate per l'attivazione dei contratti di somministrazione lavoro e per gli eventuali contratti libero professionali volti a coprire i fabbisogni temporanei.

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 tramite personale in somministrazione per assicurare a tutti i dipendenti i diritti contrattuali legati al godimento delle ferie estive.

Il costo presunto del personale di competenza dell'anno 2023 è ricavabile dallo schema di piano allegato al presente documento a cui si rimanda per gli aspetti economici.

1 Fonte: base unica al 30 novembre con previsionale; pertanto potrà subire variazioni

4 – Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2024, 2025 e 2026

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 2024, 2025 e 2026 gli effetti economici delle cessazioni e delle assunzioni previste annualmente sono elencate nell'allegato, nel quale risultano evidenziati, per l'anno 2024, 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 sottoscritte con ARTI - Ufficio Collocamento Mirato - Regione Toscana

Legge 68/99	2023	2024	2025	2026	TOTALE
FIRENZE	44	44	44		132
PRATO	31	14	11		56
PISTOIA	17	16	10		43
PISA	1	2	2		5
TOTALE	93	76	67		236

5- Progetti di attività aggiuntiva

In relazione allo strumento delle prestazioni aggiuntive da parte della Dirigenza Sanitaria ex art. 115 c. 2 CCNL vigente e da parte del personale del comparto sanitario di supporto, si richiamano in primo luogo la Delibera di Giunta Regionale n. 604 del 06.05.2019, con la quale è stato approvato il Piano Regionale di Governo delle liste di attesa (PRGLA) 2019-2021, e la Delibera di Giunta Regionale n. 349 del 03.04.2023 “*Piano miglioramento Liste di attesa Interventi chirurgici e prestazioni ambulatoriali. Anno 2023*”.

In particolare quest’ultima, preso atto che, anche per effetto della riemersione della domanda al termine della fase più acuta dell’emergenza sanitaria derivante dalla

Pandemia da SARS COV2 e nonostante il recupero effettuato nel corso dell'anno 2022, permaneva un numero significativo di prestazioni, sia in regime di ricovero che ambulatoriale, non soddisfatte nei tempi massimi previsti dal PRGLA e quantificate le prestazioni ambulatoriali prescritte e non soddisfatte dal SSR e gli interventi chirurgici in lista di attesa, ha previsto la necessità di integrare l'offerta a livello regionale con 260 mila visite specialistiche, 390 mila prestazioni diagnostiche (diagnostica per immagini, diagnostica strumentale) e 18 mila interventi chirurgici programmati in ricovero.

La DGRT sopra citata ha dato indicazione ad ogni azienda sanitaria di predisporre un Piano aziendale volto a recepire quanto disposto e a dare evidenza della programmazione per il miglioramento dei tempi di attesa.

Questa Azienda ha prontamente elaborato il piano di recepimento delle disposizioni di cui ai punti precedenti puntando prioritariamente allo sfruttamento ottimale delle proprie risorse interne e a tal proposito si richiamano le Delibere n. 1526 del 22.12.2022 e n. 830 del 29.06.2023, con le quali è stata autorizzata per tutto l'anno 2023 attività aggiuntiva correlata agli specifici progetti di abbattimento liste di attesa, relativi sia alla chirurgia elettiva che alla produzione ambulatoriale, per le prestazioni oggetto di monitoraggio del PRGLA, con uno stanziamento per il personale dipendente di circa 6,6 Mln di euro.

Per l'anno 2024, visto il monitoraggio della produzione aziendale correlata alla casistica prevista dal sopra citato PRGLA 2019-2021 (periodo gennaio-ottobre 2023), dove si riscontra:

- per la produzione chirurgica elettiva un allineamento rispetto all'anno 2019, ma al tempo stesso si ritiene auspicabile, per un completo ritorno ai virtuosi livelli produttivi ante pandemia, verificare e revisionare i casi in lista di attesa, in quanto parte della casistica PRGLA presente in lista risulterebbe ancora oltre i tempi previsti;
- per la produzione ambulatoriale, un catchement index attestato sul 59,9% per le visite specialistiche prenotate nell'ambito territoriale dell'Area Vasta Centro, mentre

per la diagnostica attestato sul 58,9% e che pertanto, ricordato il target regionale, pari al 75%, viene ritenuto auspicabile incentivare, ove possibile, il potenziamento della produzione;

è emersa la necessità di autorizzare la continuazione dei progetti di attività aggiuntiva volti al progressivo raggiungimento del target regionale sopra richiamato.

Altresì si prevede di utilizzare lo strumento delle prestazioni aggiuntive nei casi in cui emerga la necessità di fronteggiare temporanee carenze di personale, soprattutto in quelle discipline (Medicina e Chirurgia Accettazione e d'Urgenza, 118, Ortopedia, Chirurgia, Pediatria, Medicina Trasfusionale, ecc.), dove, oramai da qualche anno, è oggettivamente più difficoltoso o comunque richiede tempi più lunghi il reclutamento di nuove risorse.

I progetti di attività aggiuntiva strettamente legati a temporanea carenza di personale e a seguito di assenze improvvise e non preventivabili, verranno rimodulati in seguito ad eventuale reintegro del personale mancante.

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 2023 è stato pari a € 23.350.000,00 (comprensivo dei 300.000,00 euro di produttività aggiuntiva di cui al punto precedente) al netto di IRAP e oneri riflessi, corrispondente a circa 278 teste equivalenti al 31.12.2023.

Per il triennio 2024-2026 l'Azienda si pone l'obiettivo di non incrementare le attività ed i relativi costi.

7 – Sintesi conclusiva

La programmazione per gli anni 2024, 2025 e 2026 si inquadra in una sostenibile e coerente rimodulazione delle esigenze legate alla garanzia del mantenimento dei livelli essenziali di assistenza.

Preme inoltre segnalare a tal riguardo che le assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2023 sono al lordo delle unità autorizzate dalla Regione e oggetto di “sterilizzazione” come teste e costi mentre, il previsionale per il 2024, è al netto di eventuali assunzioni sterilizzate. Il Piano relativamente agli anni 2024 e 2025 non tiene conto di possibili ulteriori incrementi di personale che potranno rendersi necessari per l'applicazione della riforma dei servizi territoriali (DM 77) e per l'attuazione del PNRR.

Si pone infine in evidenza che questa Azienda sta procedendo all'acquisizione, che si concluderà nel 2024, di risorse impiegate in funzioni previste da normativa regionale o nazionale e per attività riconducibili a processi decisionali strategici a valenza regionale (uno tra tutti a titolo esemplificativo l'apertura delle Centrale Numero Unico Regionale 112).

AREA	COSTI/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	€ 9.691.946,74	€ 311.859,73	€ 8.275.282,71	€ 6.267.242,05	196	11	455	387
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021	€ 10.883.495,04	€ 187.670,87	€ 7.042.338,53	€ 8.522.184,96	339	6	361	576
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022	€ 9.842.065,93	€ 169.976,71	€ 7.550.888,89	€ 4.964.429,56	230	5	409	317
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022	€ 5.507.870,00	€ 388.796,00	€ 8.231.329,60	€ 4.085.130,00	173	11	555	298
CONSISTENZA AL 31/12/2022	€ 293.517.518,00	€ 8.003.705,00	€ 368.070.852,00	€ 153.536.480,00	2.788	78	8.063	4.124
ASSUNZIONI 2023 (2)	€ 10.807.244,98	€ 249.419,17	€ 7.423.827,99	€ 5.331.567,61	242	12	400	292
di cui per STABILIZZAZIONI	€ 85.080,00		€ 2.374.546,00	€ 780.936,00	2		101	27
CESSAZIONI 2023 (2)	€ 8.349.624,89	€ 198.939,18	€ 6.709.389,79	€ 4.634.685,92	195	11	355	257
CESSAZIONI PREVISTE 2024	€ 7.200.000,00	€ 210.000,00	€ 6.400.000,00	€ 3.610.000,00	180	6	320	190
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024	€ 6.500.000,00	€ 350.000,00	€ 5.800.000,00	€ 3.325.000,00	170	10	290	175
di cui per STABILIZZAZIONI	€ 560.000,00	€ -	€ 50.000,00	€ 752.000,00	28		2	47
CESSAZIONI PREVISTE 2025	€ 7.200.000,00	€ 210.000,00	€ 5.900.000,00	€ 3.420.000,00	180	6	295	180
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	€ 6.100.000,00	€ 175.000,00	€ 5.140.000,00	€ 2.983.000,00	157	5	257	157
CESSAZIONI PREVISTE 2026	€ 7.200.000,00	€ 210.000,00	€ 5.900.000,00	€ 3.420.000,00	180	6	295	180
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	€ 6.100.000,00	€ 175.000,00	€ 5.140.000,00	€ 2.983.000,00	157	5	257	157

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	€ 1.143.100,51	€ 184.807,83	€ 2.109.065,80	€ 2.056.695,01	105	3	269	243
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021	€ 4.182.269,33	€ -	€ 8.124.238,57	€ 1.577.827,44	86		316	54
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022	€ 1.980.568,82	€ 42.382,20	€ 4.364.491,70	€ 1.470.739,04	58	1	190	65
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022	€ 1.874.128,01	€ 116.631,08	€ 635.821,71	€ 200.040,21	45	4	17	1
CONSISTENZA 2022	€ 4.603.005,09	€ 284.810,75	€ 7.213.274,95	€ 2.864.289,32	60	3	168	88
ASSUNZIONI 2023 (2)	€ 2.961.679,51	€ 23.880,56	€ 912.451,91	€ 65.155,37	65	1	25	1
CESSAZIONI 2023 (2)	€ 3.297.732,17	€ 46.117,34	€ 2.931.521,07	€ 653.442,24	78	1	109	29
CESSAZIONI PREVISTE 2024	€ 680.000,00		€ 100.000,00	€ 760.000,00	17		5	40
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024	€ 360.000,00		€ 160.000,00	€ 114.000,00	9		8	6
CESSAZIONI PREVISTE 2025	€ 80.000,00		€ 500.000,00	€ 190.000,00	20		25	10
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	€ 60.000,00		€ 500.000,00	€ 190.000,00	15		25	10
CESSAZIONI PREVISTE 2026	€ 80.000,00		€ 500.000,00	€ 190.000,00	20		25	10
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	€ 60.000,00		€ 500.000,00	€ 190.000,00	15		25	10

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			€ 2.900.000,00	€ 4.984.000,00			107	178
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021			€ 2.436.000,00	€ 3.780.000,00			87	135
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022			€ 2.100.000,00	€ 2.610.000,00			60	90

ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022			€ 3.430.000,00	€ 4.350.000,00			98	155
CONSISTENZA 2022			€ 5.535.877,00	€ 5.714.206,00	-		96	160
INGRESSI 2023 (2)			€ 2.592.000,00	€ 2.649.600,00			54	69
CESSAZIONI 2023 (2)			€ 2.935.811,00	€ 2.117.082,00			105	78
CESSAZIONI PREVISTE 2024			€ 1.640.000,00	€ 1.320.000,00			70	75
INGRESSI PROGRAMMATI 2024			€ 1.632.000,00	€ 1.314.000,00			68	73
CESSAZIONI PREVISTE 2025	€ -	€ -	€ -	€ -				
INGRESSI PROGRAMMATI 2025	€ -	€ -	€ -	€ -				
CESSAZIONI PREVISTE 2026	€ -	€ -	€ -	€ -				
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	€ -	€ -	€ -	€ -				

AREA	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
RUOLO								
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021	€ 3.045.000,00				87			
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021	€ 4.760.000,00				136			
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022	€ 2.800.000,00				80			
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022		€ 175.000,00				4		
CONSISTENZA 2022	€ 3.696.112,00	€ 303.369,00	€ 50.561,00		92	12	2	
INGRESSI 2023 (2)	€ 2.157.464,00	€ 100.552,00	€ 29.183,00		111	3	2	
CESSAZIONI 2023 (2)	€ 2.856.502,00	€ 107.000,00			86	3		
CESSAZIONI PREVISTE 2024	€ 3.123.000,00	€ 153.600,00	€ 22.000,00		95	4	1	
INGRESSI PROGRAMMATI 2024	€ 3.123.000,00	€ 153.600,00	€ 22.000,00		95	4	1	
CESSAZIONI PREVISTE 2025	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2025	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

AREA	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
RUOLO								
IN USCITA EFFETTIVI 2021	€ 343.308,00		€ 191.539,00	€ 492.877,00	17		12	21
IN ENTRATA EFFETTIVI 2021	€ 114.815,00		€ 65.990,00	€ 230.930,00	20		8	16
IN USCITA EFFETTIVI 2022	€ 120.357,00		€ 264.741,00	€ 538.352,00	8		8	40
IN ENTRATA EFFETTIVI 2022			€ 45.456,00	€ 256.042,00			8	17
CONSISTENZA 2022	-€ 120.357,00	€ -	-€ 219.285,00	-€ 282.310,00	19	-	13	42
IN ENTRATA 2023 (2)	€ 860.198,00		€ 62.909,00	€ 66.767,00	25		2	2
IN USCITA 2023 (2)	€ 650.302,00	€ 137.765,00	€ 362.579,00	€ 311.731,00	23	3	12	11
IN USCITA PREVISTI 2024	€ -	€ -	€ -	€ -		-	-	-
IN ENTRATA PROGRAMMATI 2024	€ -	€ -	€ -	€ -				
IN USCITA PREVISTI 2025	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
IN ENTRATA PROGRAMMATI 2025	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

IN USCITA PREVISTI 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
IN ENTRATA PROGRAMMATI 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

AREA	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	€ 12.832,55	€ -	€ -	€ -	1	-	-	-
CONSISTENZA 2022	€ 283.264,00		€ 63.733,00		5	-	5	-
INGRESSI 2023 (2)	€ 5.951,22				1			
CESSAZIONI 2023 (2)	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2024	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2024	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2025	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2025	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

AREA	COSTI personale complessivo				COSTO TOTALE DIRIGENZA	COSTO TOTALE COMPARTO	COSTO TOTALE COMPLESSIVO
	DIRIGENZA		COMPARTO				
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO			
COSTO PREVISTO 2023	€ 303.617.918,74	€ 8.475.914,96	€ 378.796.083,99	€ 162.228.814,14	€ 312.093.833,70	€ 541.024.898,13	€ 853.118.731,83
COSTO PREVISTO 2024	€ 302.597.918,74	€ 8.615.914,96	€ 378.248.083,99	€ 161.291.814,14	€ 311.213.833,70	€ 539.539.898,13	€ 850.753.731,83
COSTO PREVISTO 2025	€ 301.477.918,74	€ 8.580.914,96	€ 377.488.083,99	€ 160.854.814,14	€ 310.058.833,70	€ 538.342.898,13	€ 848.401.731,83
COSTO PREVISTO 2026	€ 300.357.918,74	€ 8.545.914,96	€ 376.728.083,99	€ 160.417.814,14	€ 308.903.833,70	€ 537.145.898,13	€ 846.049.731,83

NOTE

(1) il costo/risparmio è rilevato con riferimento all'intero anno 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'ann

(3) per testa equivalente si intende la somma dei presenti alla fine di ciascun mese diviso 12