

# Azienda UsI Toscana Centro



## *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025- 2027*

**SOMMARIO**

<b>1.Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>2. Inquadramento normativo contrattuale del Piano triennale dei fabbisogni</b>	<b>5</b>
<b>3. Consistenza e costi del personale al 31/12/2024</b>	<b>7</b>
<b>4. Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2025, 2026 e 2027</b>	<b>8</b>
<b>5. Progetti di attività aggiuntiva</b>	<b>9</b>
<b>6. Specialistica ambulatoriale</b>	<b>11</b>
<b>7. Sintesi conclusiva</b>	<b>12</b>

## 1 – Introduzione

Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda USL Toscana Centro per il triennio 2025-2027, alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale conseguente riequilibrio e riorganizzazione delle risorse umane, avendo riguardo anche al più ampio contesto regionale.

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 persegue infatti una compatibilità con i vincoli di finanza pubblica vigenti e tiene conto delle indicazioni regionali e nazionali in materia.

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 2025-2027 forniti dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale della Regione Toscana con delibera n. 1499 del 9/12/2024.

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.

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.

L'impostazione di questa edizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ricalca la versione 2024-2026 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'obiettivo di rispettare le condizioni finanziarie, in armonia con gli obiettivi definiti in materia di risorse umane assegnati a questa Azienda e con la missione istituzionale di garanzia dell'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza.

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 purché 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 e ss.mm.ii e secondo le indicazioni contenute nella delibera di Giunta Regionale Toscana n. 1499 del 09/12/2024;
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 31/12/2024**

L'anno 2024 si concluderà presumibilmente con un quadro del personale in servizio pari a 15.275 dipendenti a tempo indeterminato, 87,87 dipendenti a tempo determinato 78 ad incarico libero professionale e 164,17 lavoratori in somministrazione<sup>1</sup>.

Riguardo agli aspetti economici, il costo presunto del personale di competenza dell'anno 2024, è pari a € 893.372.254, al lordo di oneri e IRAP. 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 2024 i costi sostenuti dall'Azienda per queste voci, ricompresi nel costo suddetto, sono stati

1. Contratti libero professionali € 2.910.184
2. Contratti di somministrazione lavoro € 6.860.992

---

<sup>1</sup> 1 Fonte: base unica al 30 novembre con previsionale. Per tempi determinati, somministrati e libero professionali sono da intendersi come teste equivalenti (somma dei presenti alla fine di ciascun mese diviso 12). I dati contenendo una base previsionale potranno subire variazioni

## **4 – Cessazioni e assunzioni previste negli anni 2025, 2026 e 2027**

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 2025, 2026 e 2027 gli effetti economici delle cessazioni e delle assunzioni previste annualmente sono elencate nell'allegato, nel quale risultano evidenziati, per l'anno 2025, 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.

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 ex lege 68/99 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: Firenze, Prato, Pistoia e Pisa

Legge 68/99	2024	2025	2026	2027	TOTALE
FIRENZE	15	48	48		<b>111</b>
PRATO	11	22	22		<b>55</b>
PISTOIA	8	11	11		<b>30</b>
PISA	0	2	2		<b>4</b>
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>83</b>	<b>83</b>		<b>158</b>

## 5- Progetti di attività aggiuntiva

In relazione allo strumento delle prestazioni aggiuntive rese da parte della Dirigenza Sanitaria ai sensi dell'art. 89, comma 2, del CCNL 23/01/2024 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, la Delibera di Giunta Regionale n. 148 del 21.02.2022 *“Piano miglioramento Liste di attesa Interventi chirurgici e prestazioni ambulatoriali. Anno 2022”*, la Delibera di Giunta Regionale n. 349 del 03.04.2023 *“Piano miglioramento Liste di attesa Interventi chirurgici e prestazioni ambulatoriali. Anno 2023”* e la Delibera di Giunta Regionale n. 243 del 04.03.2024 *“Piano miglioramento Liste di attesa Interventi chirurgici e prestazioni ambulatoriali. Anno 2024”*.

In particolare, la Delibera di Giunta Regionale n. 243/2024, sulla base dello studio dei volumi di attività, della domanda di prestazioni sanitarie e dell'impiego delle risorse autorizzate con gli atti precedentemente richiamati, ha previsto per ciascuna azienda il recupero delle prestazioni ambulatoriali, degli interventi chirurgici e degli screening con l'utilizzo di risorse nell'ambito del finanziamento indistinto del FSN

2024, da realizzare mediante l'integrazione tra attività istituzionale, attività aggiuntiva, progetti specifici regionali e acquisto di prestazioni esterne al SSR.

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

Questa Azienda ha 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. 1446 del 29.12.2023 (primo semestre 2024) e n. 710 del 28.06.2024 (secondo semestre 2024) con le quali è stata autorizzata per l'anno 2024 l'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 (dirigenza e supporto diretto comparto) di circa Euro 7.280.000, oltre oneri contributivi e IRAP.

Per l'anno 2025, considerato che la Regione Toscana con nota prot. n. 75842 del 16/12/2024 ha anticipato la previsione contenuta nella bozza del decreto mille proroghe 2025, che dispone la proroga dei piani regionali per l'abbattimento delle liste di attesa al 31/12/2025 - mediante l'utilizzo di una quota del finanziamento indistinto del fabbisogno sanitario nazionale standard 2025 - per dare continuità ai Piani stessi, autorizzando le Aziende ad assicurare senza soluzione di continuità il percorso di abbattimento delle liste di attesa come già previsto dai Piani aziendali 2024.

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

- per la produzione chirurgica elettiva, nonostante il miglioramento degli indicatori sulla maggior parte degli ospedali, non è ancora raggiunto l'obiettivo regionale (90% casistica entro i tempi previsti dalla normativa vigente) su tutti i Presidi Ospedalieri

dell'Azienda USL TC;

- per la produzione ambulatoriale, si rileva un catchement index attestato sul 61,5% per le visite specialistiche prenotate nell'ambito territoriale dell'Area Vasta Centro, mentre per la diagnostica attestato sul 62,2% e che pertanto, ricordato il target regionale, pari al 75%, viene ritenuto auspicabile incentivare, ove possibile, il potenziamento della produzione.

Considerato quanto sopra, è emersa la necessità di autorizzare la continuazione dei progetti di attività aggiuntiva per l'anno 2025 volti al progressivo raggiungimento del target regionale sopra richiamato.

Altresì, si prevede di utilizzare lo strumento delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89 comma 2 del vigente CCNL 23/01/2024, mediante la verifica del fabbisogno aziendale relativamente ai casi in cui emerge la necessità di fronteggiare temporanee carenze di personale, soprattutto in quelle discipline (Medicina e Chirurgia Accettazione e d'Urgenza, 118, Ortopedia, Chirurgia, Pediatria, Medicina Trasmfusionale, ecc..) dove, oramai da qualche anno, è oggettivamente più difficoltoso il reclutamento di nuove risorse o comunque lo stesso richieda tempi più lunghi.

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 presunto per l'anno 2024 è pari a € 25.690.000,00 (comprensivo dei 400.000,00 euro di produttività aggiuntiva) al netto di IRAP e oneri riflessi, corrispondente a circa 304 teste equivalenti al 31.12.2024.

Per il triennio 2025-2027 l'Azienda si pone l'obiettivo di non incrementare le attività ed i relativi costi.

## **7 – Sintesi conclusiva**

La programmazione per gli anni 2025, 2026 e 2027 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 2024 sono al lordo delle unità autorizzate dalla Regione e oggetto di "sterilizzazione" come teste e costi mentre, il previsionale per il 2025, è al netto di eventuali assunzioni sterilizzate. Il Piano relativamente agli anni 2025 e 2026 non tiene conto di possibili ulteriori incrementi di personale che potranno rendersi necessari per l'implementazione dei servizi territoriali (DM 77) e per l'attuazione del PNRR o altri progetti concordati e autorizzati nel corso dell'anno dalla Regione.

Preme ricordare altresì che nello schema allegato non risultano evidenziati gli scostamenti in termini di teste e costi derivanti da "sterilizzazioni" concordate con la Regione rispetto agli obiettivi dalla stessa assegnati per gli anni 2023 e 2024 e dei quali, trattandosi di piano pluriennale, verrà tenuto conto negli anni successivi.

COSTI/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	299.966.067,90 €	8.194.660,85 €	382.879.477,24 €	156.978.217,22 €	2.840	79	8.106	4.153
CESSAZIONI 2024 (2)	7.448.249,77 €	177.600,09 €	6.861.906,92 €	3.819.212,09 €	174	8	346	228
ASSUNZIONI 2024 (2)	3.501.959,12 €	520.476,88 €	6.458.401,45 €	5.079.630,98 €	132	15	368	338
di cui per stabilizzazioni	35.591,20 €	0,00 €	16.768,99 €	255.877,05 €	1		1	28
CESSAZIONI PREVISTE 2025	7.560.000,00 €	336.000,00 €	8.750.000,00 €	5.725.000,00 €	180	8	350	229
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	7.480.000,00 €	344.000,00 €	8.877.500,00 €	5.697.500,00 €	170	8	335	215
di cui per STABILIZZAZIONI	672.000,00 €	0,00 €	225.000,00 €	100.000,00 €	16	-	9	4
CESSAZIONI PREVISTE 2026	7.585.000,00 €	324.000,00 €	9.125.000,00 €	5.950.000,00 €	185	8	365	238
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	7.224.000,00 €	252.000,00 €	8.721.000,00 €	5.575.000,00 €	168	6	342	223
CESSAZIONI PREVISTE 2027	7.437.500,00 €	336.000,00 €	8.875.000,00 €	5.800.000,00 €	175	8	355	232
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2027	6.502.500,00 €	336.000,00 €	8.612.500,00 €	5.565.000,00 €	153	8	325	210

  

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	3.461.088,55 €	483.847,72 €	2.106.308,84 €	1.404.643,66 €	48,42	4,33	54,92	44,75
CONSISTENZA 2024	3.546.382,04 €	336.902,14 €	854.227,05 €	1.034.406,86 €	38,17	2,67	19,75	27,28
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	3.116.000,00 €	80.000,00 €	680.000,00 €	805.000,00 €	38,00	1,00	17,00	23,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	1.558.000,00 €	80.000,00 €	160.000,00 €	175.000,00 €	19,00	1,00	4,00	5,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	1.558.000,00 €	80.000,00 €	120.000,00 €	105.000,00 €	19,00	1,00	3,00	3,00

  

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			5.126.483,00 €	6.183.063,00 €			103,25	165,92
CONSISTENZA 2024			2.857.347,00 €	4.003.645,00 €			58,75	105,42
PREVISIONE CONSISTENZA 2025			3.130.125,00 €	3.950.000,00 €			62,75	97,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2026			3.130.125,00 €	3.950.000,00 €			62,75	97,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2027			3.130.125,00 €	3.950.000,00 €			62,75	97,00

  

COSTO personale a incarico libero professionale					TESTE equivalenti personale con incarico libero professionale (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	2.921.157,00 €	256.675,00 €	29.040,00 €		78,67	8,92	1,00	0,00
CONSISTENZA 2024	2.750.679,00 €	130.176,00 €	29.329,00 €		73,17	3,83	1,00	0,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	2.590.000,00 €	120.000,00 €	116.000,00 €		70,00	4,00	4,00	0,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	2.590.000,00 €	120.000,00 €	116.000,00 €		70,00	4,00	4,00	0,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	2.590.000,00 €	120.000,00 €	116.000,00 €		70,00	4,00	4,00	0,00

  

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	-578.199,00 €	-111.658,00 €	-264.877,00 €	-338.223,00 €	-3,41	0,95	-7,08	-9,33
CONSISTENZA 2024	-1.329.686,00 €	-285.167,00 €	-211.797,00 €	-383.101,00 €	-8,58	-2,05	-7,33	-8,42
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	-1.243.042,00 €	-254.241,50 €	-238.337,00 €	-360.662,00 €	-7,70	-0,08	-7,21	-8,88
PREVISIONE CONSISTENZA 2026								
PREVISIONE CONSISTENZA 2027								

  

COSTO/RISPARMIO personale universitario					TESTE personale universitario			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA AL 31/12/2023	300.620,15	0,00	75.597,54	0,00	7		6	
CESSAZIONI 2024 (2)	0,00	0,00	0,00	0,00				
INGRESSI 2024 (2)	1.614,64	0,00	0,00	0,00			1	
CESSAZIONI PREVISTE 2025	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2025	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2027	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2027	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-	-

  

COSTI personale complessivo					COSTO TOTALE DIRIGENZA	COSTO TOTALE COMPARTO	COSTO TOTALE COMPLESSIVO
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO				
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO			
COSTO PREVISTO 2024	€ 301.289.387,08	€ 8.719.448,78	€ 386.080.675,36	€ 162.893.586,97	€ 310.008.835,86	€ 548.974.262,33	€ 858.983.098,19
COSTO PREVISTO 2025	€ 300.704.970,04	€ 8.491.296,14	€ 386.366.857,31	€ 162.605.474,11	€ 309.196.266,18	€ 548.972.331,42	€ 858.168.597,60
COSTO PREVISTO 2026	€ 300.029.012,04	€ 8.673.537,64	€ 385.681.194,31	€ 161.961.136,11	€ 308.702.549,68	€ 547.642.330,42	€ 856.344.880,10
COSTO PREVISTO 2027	€ 299.094.012,04	€ 8.673.537,64	€ 385.378.694,31	€ 161.656.136,11	€ 307.767.549,68	€ 547.034.830,42	€ 854.802.380,10

## 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