

# **AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA MEYER IRCCS**

## **Delibera del Direttore Generale n. 41 del 30-01-2025**

Proposta n. 87 del 2025

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Dirigente: IANNUCCI SALVATORE

Struttura Dirigente: RESP. RISORSE UMANE

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA MEYER I.R.C.C.S.  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico  
Viale Pieraccini, 24 - 50139 FIRENZE  
C.F. P.Iva 02175680483

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

<b>Oggetto</b>	Delibere/Disposizioni
<b>Contenuto</b>	ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

<b>Struttura</b>	SOC RISORSE UMANE
<b>Dirigente Proponente</b>	IANNUCCI SALVATORE
<b>Responsabile del procedimento</b>	ACCOLLA DONATELLA
<b>Immediatamente Esecutiva</b>	NO

Spesa prevista	Conto Economico	Codice Conto	Anno Bilancio

Estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo		
Allegato	N° di pag.	Oggetto
A	19	PTFP 2025-2027

## **IL DIRETTORE GENERALE**

Dr. Paolo Morello Marchese  
(D.P.G.R.T. n. 149 del 28 agosto 2023)

### Richiamati:

- il Decreto Legislativo n. 502 del 30.12.1992 e successive modifiche ed integrazioni, recante *“Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art.1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”*;
- il Decreto Legge n. 75 del 22 .06.2023, così come modificato dalla Legge n. 112 del 10.08.2023, recante *“Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l’organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l’anno 2025”* ed in particolare l’art. 8-bis, contenente *“Disposizioni in materia di dirigenza sanitaria, amministrativa, professionale e tecnica del Servizio sanitario nazionale”*;
- la Legge Regionale Toscana n. 40 del 24.02.2005 e successive modifiche ed integrazioni, di *“Disciplina del Servizio Sanitario Regionale”*;
- la Legge Regionale Toscana n. 12 del 16.03.2023 e successive modifiche ed integrazioni *“Disposizioni in materia di istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici. Modifiche alla l.r. 40/2005”* con la quale si è proceduto alla disciplina degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di diritto pubblico ed in particolare l’art. 13 con il quale sono state dettate le *“Disposizioni transitorie per il passaggio da Azienda Ospedaliero Universitaria Meyer ad Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer IRCCS...”*.

Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 149 del 28.08.2023 con il quale il Dr. Paolo Morello Marchese è stato nominato Direttore Generale dell’Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer IRCCS.

### Dato atto che:

- con deliberazione del Direttore Generale n. 443 del 23.09.2022 l’A.O.U. Meyer ha disposto la presa d’atto del Decreto del Ministero della Salute del 02.08.2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 200 del 27.08.2022, con cui l’Azienda Ospedaliero Universitaria Meyer è stata riconosciuta Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (I.R.C.C.S.), per la disciplina di pediatria;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 286 del 09.05.2024 è stato adottato ai sensi dell’art. 50 novies comma 3 della L.R.T. 40/2005 e s.m.i., a seguito dei pareri favorevoli della Giunta Regionale e del Ministero della Salute, il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell’A.O.U. Meyer I.R.C.C.S.;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 296 del 10.05.2024 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell’A.O.U. Meyer I.R.C.C.S. il cui organigramma ha decorrenza dal 01.07.2024;

Su proposta del Responsabile della SOC Risorse Umane, Dott. Salvatore Iannucci, il quale, con riferimento alla presente procedura, attesta la regolarità amministrativa e la legittimità dell'atto.

Richiamata la Delibera del Direttore Generale n° 181 del 15.03.2024 con cui si è provveduto all'adozione del bilancio preventivo economico annuale 2024 e pluriennale 2024-2026.

Visti gli articoli 6 e 6 ter del D.Lgs. 165/2001, come novellato dal D.Lgs. 75/2017, che prevedono la predisposizione, da parte delle amministrazioni pubbliche, tra cui le Aziende ed Enti del SSN, dei propri piani triennali dei fabbisogni di personale.

Visto il Decreto ministeriale del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018 pubblicato sulla G.U. del 27.07.2018, che definisce - ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, come inserito dall'art. 4, c. 3 del D.Lgs. 75/2017 - le linee d'indirizzo volte a orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Richiamati i principi generali in materia di piano dei fabbisogni (di seguito denominato anche PTFP), come esplicitati al punto 7 delle suddette linee d'indirizzo ministeriali relativamente alle Aziende ed Enti del SSN, di seguito indicati:

“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 SSN”;

“i predetti piani triennali dei fabbisogni di 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° 1499 del 09.12.2024 con la quale vengono fornite indicazioni in merito alla redazione del PTFP alle Aziende e Enti del SSR.

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 2025-2027 è stato predisposto nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Regione Toscana in materia di limite di spesa del personale.

Preso atto che:

- questa Azienda ha predisposto - nel pieno rispetto della citata normativa - il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) 2025/2027, allegato A del presente provvedimento, perseguendo, nell'ambito del complesso processo di revisione del sistema dell'offerta e dei modelli clinico - assistenziali in corso di attuazione, sia una revisione delle consistenze organiche, sia l'utilizzazione ottimale e più efficiente delle risorse umane già presenti, in coerenza con l'assetto aziendale e in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e con la mission istituzionale volta a garantire l'erogazione del Livelli Essenziali di Assistenza, all'interno della più ampia presa in carico della famiglia e del piccolo paziente in ragione delle patologie acute, croniche e complesse riferite all'età pediatrica;

- il suddetto PTFP è stato definito dalla Direzione Aziendale in esito ad un'analisi dei bisogni e della domanda effettuata con i dirigenti delle strutture aziendali nell'ambito delle ordinarie procedure di programmazione e controllo, nonché all'immissione in servizio del personale necessario a migliorare l'efficienza produttiva di alcune aree e a svilupparne altre, coerenti con la mission aziendale così come individuata nell'Atto Aziendale al cui interno sono stati declinati i principi posti alla base della vision dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer IRCCS;
- il documento in oggetto tiene conto della trasformazione dell'A.O.U. Meyer in Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) avvenuta con Decreto del Ministero della Salute del 02.08.2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n° 200 del 27.08.2022, che ha costituito un fondamentale passaggio nel percorso di sviluppo e di consolidamento dell'Ospedale.

Preso atto altresì che del contenuto del PTFP 2025-2027 è stata data comunicazione alle RSU Aziendali e alle OO.SS. del personale del Comparto e della Dirigenza, rispettivamente negli incontri del 11 e 13 Dicembre 2024.

Richiamata la nota PEC del 20.12.2024 prot. n° 12.462, con cui questa Azienda ha proceduto all'invio alla Regione Toscana, nei termini previsti dalla suddetta delibera GRT n° 1499 del 09.12.2024, del piano triennale dei fabbisogni del personale al fine della relativa approvazione da parte della stessa.

Preso atto come da delibera della GRT n° 28 del 20.01.2025 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 2025-2027, tra cui quello di questa Azienda Ospedaliera - Universitaria Meyer IRCCS.

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 2025-2027, 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.

Considerato che il Responsabile del Procedimento, individuato ai sensi della Legge n. 241/1990 nella persona della Dr.ssa Donatella Accolla sottoscrivendo l'atto attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo.

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Scientifico.

**DELIBERA**

Per quanto esposto in narrativa che espressamente si richiama:

1. Di adottare il Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2025-2027, che costituisce l'allegato A, corredato dei prospetti economici, facente parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di riservarsi la facoltà di rimodulare/integrare il presente piano, per le annualità 2026/2027, in relazione a nuove e diverse esigenze organizzative e/o in caso di sopravvenuti fabbisogni che allo stato attuale non possono essere previsti e/o in presenza di processi di riorganizzazione che dovessero assicurare maggiori efficienze nell'impiego delle risorse professionali.
3. Di riservarsi altresì, sempre per le annualità 2026/27, di aggiornare il PTFP in esito al recepimento di segnalazioni meritevoli di accoglimento riguardanti modifiche relative ai diversi profili professionali, sia del comparto, sia della Dirigenza.
4. Di pubblicare i contenuti del Piano sul sistema informativo di cui all'art. 60 del D.Lgs. 165/2001, con le modalità indicate dalla circolare del Ministero Economia e Finanza – Ragioneria Generale dello Stato n. 18 del 22.05.2018, entro trenta giorni dalla sua adozione.
5. Di trasmettere il presente atto alle RSU e alle OO.SS. del personale del Comparto e della Dirigenza.
6. Di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 42, comma 2, della L.R. T. n. 40/2005 contemporaneamente all'inoltro all'albo di pubblicità degli atti di questa AOU Meyer IRCCS.

IL DIRETTORE  
AMMINISTRATIVO

Dott. Lorenzo Pescini

IL DIRETTORE  
SANITARIO

Dr. Emanuele Gori

IL DIRETTORE  
SCIENTIFICO f.f.

Prof. Renzo Guerrini

IL DIRETTORE GENERALE  
Dr. Paolo Morello Marchese



# Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025 - 2027

Documento elaborato alla data del 20.12.2024



## **INDICE**

1.	INTRODUZIONE E CONTESTO DI SVILUPPO .....	2
2.	INQUADRAMENTO NORMATIVO E CONCETTUALE DEL PTFP.....	5
3.	CONSISTENZA ANNO 2024 E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2024.....	10
4.	CESSAZIONI E ASSUNZIONI PREVISTE NEGLI ANNI 2025, 2026 E 2027 .....	11
5.	PROGETTI .....	14
6.	SPECIALISTICA AMBULATORIALE.....	15
7.	SINTESI CONCLUSIVA.....	15



## INTRODUZIONE E CONTESTO DI SVILUPPO

Il presente documento si pone l'obiettivo di delineare il fabbisogno di risorse umane dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer – I.R.C.C.S. per gli anni 2025, 2026 e 2027 alla luce della programmazione aziendale che di seguito ampiamente viene approfondita e dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento, il quadro delineato nel presente piano tiene conto delle indicazioni contenute nella Delibera Regione Toscana n. 1499 del 09.12.2024 “Indicazioni per la predisposizione da parte delle Aziende ed Enti del SSR dei Piani triennali di fabbisogno di personale 2025-2027”, dello sviluppo diagnostico assistenziale e di ampliamento strutturale attualmente in via di consolidamento per il Meyer, del contenuto Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'A.O.U. Meyer I.R.C.C.S., adottato ai sensi dell'art. 50 novies comma 3 della L.R.T. 40/2005 e s.m.i., a seguito dei pareri favorevoli della Giunta Regionale e del Ministero della Salute, con deliberazione del Direttore Generale n. 286 del 09.05.2024, e del assetto organizzativo definito con l'organigramma deliberato con atto del Direttore Generale n. 296 del 10.05.2024 con decorrenza dal 01.07.2024.

Le linee di indirizzo strategico, sono state definite, negli atti sopra citati, in relazione agli elementi costitutivi della mission aziendale, e costituiscono la riflessione di sistema che determina la scelta degli obiettivi e delle modalità con le quali l'Azienda intende perseguirli.

Il documento in oggetto tiene conto inoltre della trasformazione dell'AOU Meyer in Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (I.R.C.C.S.) avvenuta con Decreto del Ministero della Salute del 02.08.2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 200 del 27.08.2022, che ha costituito un ulteriore traguardo nel percorso di sviluppo e consolidamento dell'Ospedale.

Di tale riconoscimento, che riguarda la disciplina di pediatria di questa AOU Meyer si è preso atto, da un lato con la deliberazione del Direttore Generale Meyer n° 443 del 23.09.2022, dall'altro la Regione Toscana è intervenuta con la Legge Regionale Toscana n. 12 del 16.03.2023 e successivamente integrata con Legge Regionale n. 29 del 20.07.2023 con le quali viene dettagliata una



normativa regionale ad hoc per gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di diritto pubblico, presupposto per l'adeguamento dello Statuto aziendale e l'avvio delle procedure per la istituzione dei nuovi organi dell'Azienda.

L'approccio nella redazione del Piano risulta dunque molto flessibile in funzione delle sopra citate modifiche e della variabilità del più ampio contesto sanitario ma cerca di tenere comunque conto del grado di compatibilità tra i possibili scenari futuri e i principali vincoli di sistema.

In particolare preme ricordare che l'Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer - I.R.C.C.S. è oggetto di attenzione nel PISSR 2018-2020, con riferimento al target *“Dedicato ai Bambini?”* e nello specifico nella sezione *“L'ospedale pediatrico regionale ed il suo sviluppo”*, ove si prevede l'attivazione di *“interventi specifici ed integrati con altre aree di attività e servizi rivolti ai genitori, ai giovani, al contrasto dello svantaggio sociale, alla prevenzione, alla promozione del benessere e di stili di vita corretti del bambino protagonista della sua crescita”*, consentendo di *“combinare l'alta specializzazione medica, la ricerca e l'innovazione con la parte più umana dell'assistenza attraverso un approccio globale al paziente ed alla sua famiglia non solo centrato sulla malattia”*.

Si evidenzia come nell'ambito della programmazione regionale sia stato delineato e riconfermato il ruolo centrale dell'AOU Meyer – I.R.C.C.S., come cardine di un percorso di sviluppo di ampio respiro in ambito pediatrico volto ad implementare le competenze di alto livello assistenziale, a riconoscere un ruolo primario e attivo del piccolo paziente e della sua famiglia, a dare forza e contenuti alla ricerca e a sostenere la didattica.

I concetti sopra delineati sono stati altresì valorizzati e ribaditi nell'atto aziendale vigente ove è stato definito, in attuazione del ruolo e della mission riconosciuti all'Azienda Meyer a livello regionale ed extraregionale, un assetto organizzativo finalizzato a fornire la migliore risposta alle esigenze di assistenza, di didattica e di ricerca attraverso articolazioni organizzative differenziate tra il macro ambito di cura assistenziale, il macro ambito relativo a didattica, formazione e ricerca e il macro ambito sanitario amministrativo e tecnico-professionale.

Tale inquadramento ha dato avvio a un processo volto all'ampliamento degli ambiti di azione aziendale, attraverso anche l'individuazione e il conseguente sviluppo di nuovi settori di cura e di ricerca, ma anche momento prodromico di una nuova e più ambiziosa mission ed ispiratore della realizzazione di prossimi sviluppi.



L'attività dell'AOU Meyer – I.R.C.C.S. si caratterizza per un costante innalzamento dei livelli di complessità delle prestazioni rese ai piccoli pazienti, a cui corrisponde - anche in risposta alla creazione di nuovi spazi e/o alla riorganizzazione dei setting già esistenti - un incremento delle risorse umane impiegate, nella costante ricerca di equilibrio nel rapporto tra i due elementi.

Costituisce puntuale programma dell'Azienda, perseguire tale trend e orientarlo al consolidamento e incremento dei percorsi diagnostici e di cura in tutte le discipline a indirizzo pediatrico, specialistiche, mediche e chirurgiche, al fine di rappresentare una struttura di riferimento a livello nazionale e internazionale per patologie complesse con approccio multidisciplinare e multiprofessionale.

Il crescente sviluppo delle competenze cliniche e della qualità della ricerca scientifica di base e applicata, gli standard assistenziali raggiunti e il ruolo di coordinamento della Rete Pediatrica Regionale, costituiscono solide basi finalizzate, nel corso di validità del Piano Triennale Fabbisogno Personale a perseguire un significativo incremento dei volumi di produzione e dell'attrazione extraregionale soprattutto per le attività di alta complessità.

Quanto rappresentato ha reso progressivamente evidente una serie di esigenze organizzative che si sono, in parte, concretizzate nella necessità di revisione degli spazi esistenti e, ove possibile, nella creazione di nuove volumetrie.

Nell'elaborazione del presente Piano Triennale dei Fabbisogni si tiene altresì conto delle aree dell'Ospedale che saranno oggetto di valorizzazione e crescita nel corso del prossimo triennio e che di seguito vengono elencate:

- Area della diagnostica specialistica ed assistenza
- Area della ricerca
- Area della didattica e formazione
- Aree trasversali, con particolare riferimento alle seguenti azioni: creazione ed avviamento di un Hospice Pediatrico; sviluppo e consolidamento dell'Area delle professioni sanitarie/infermieristiche e dell'Area tecnico-amministrativa; conferma del percorso di accreditamento con il metodo Joint Commission International (JCI); sviluppo e valorizzazione dell'innovazione tecnologica a supporto delle attività mediche e chirurgiche dell'Ospedale con l'avvio in campo chirurgico della tecnica robotica e della chirurgia mininvasiva; acquisizione di



tecnologie avanzate in ambito radiologico per lo sviluppo di nuove metodiche diagnostiche finalizzate a terapie innovative in prevalenza nell'ambito delle Neuroscienze; il ruolo unico in Regione Toscana di Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura Pediatrico che richiede una dotazione organica adeguata in quanto attività sottoposta a burn out.

L'Azienda inoltre si riserva l'istituzione di nuovi servizi nelle modalità disposte da Regione Toscana con delibera n° 959 del 05.08.2024.

## **CONCLUSIONE**

In considerazione del contesto descritto, la programmazione di risorse umane relativa al triennio 2025-2027 è effettuata tramite puntuale analisi dei fabbisogni delle singole strutture complesse, semplici dipartimentali, semplici in ambito sanitario e di ricerca comprensive delle funzioni di supporto che necessitano di particolare attenzione per garantire in modo adeguato una risposta all'impatto organizzativo che deriva dalle modifiche (strutturali e non in corso) narrate nel presente documento.

## **1. INQUADRAMENTO NORMATIVO E CONCETTUALE DEL PTFP**

Nella redazione dei contenuti del Piano Triennale dei Fabbisogni 2025-2027 non si può non tener conto dell'evoluzione normativa intervenuta nella specifica materia ed in particolare:

- della legge 6 agosto 2021 n. 113 (di conversione con modificazioni del 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"), che ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

- del DPR 24 giugno 2022, n. 81 che stabilisce che i Piani Triennali dei Fabbisogni Personale debbano essere inseriti nella corrispondente sezione del PIAO;

- del 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;



- del 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.

L'elaborazione del Piano, rappresentando un atto di programmazione e punto di riferimento delle politiche assunzionali del personale e configurandosi come uno strumento modulabile rispetto alle esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione dell'Azienda Meyer, viene organizzata con una prospettiva di continuità con i periodi passati, ma anche di flessibilità in relazione a eventuali variazioni dovute alle esigenze operative o alla evoluzione della normativa statale, regionale e contrattuale, ove applicabili.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è dunque uno strumento volto a coniugare l'impiego ottimale delle risorse pubbliche con gli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

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 come ampiamente descritto nelle note introduttive.

Nella predisposizione del PTFP l'Azienda si pone l'obiettivo di applicare un rigoroso utilizzo degli strumenti a disposizione per il reclutamento e la successiva gestione del capitale umano, in armonia con gli obiettivi di sviluppo definiti nel ciclo della performance e soprattutto con la mission istituzionale di garantire a fianco dell'erogazione del Livelli Essenziali di Assistenza ai piccoli pazienti il modello *patient and family centered*.

Inoltre, nella programmazione del fabbisogno, il reclutamento di personale altamente qualificato, dotato di skills professionali e competenziali adeguati alle funzioni da svolgere è finalizzato anche a perseguire l'obiettivo di consolidare e sviluppare la ricerca che completa la mission del Meyer.



Il PTFP si configura come un atto di pianificazione 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 non prevedibili, e purché tali modifiche risultino adeguatamente motivate.

La logica alla quale si ispira il presente documento è quella di partire dalle risorse annualmente dedicate alle singole attività e funzioni e stabilire, con costante rigore e attenzione economica, l'entità delle risorse attivabili per le assunzioni necessarie per far fronte ai fabbisogni incrementati per l'ampliamento e attivazione delle varie linee produttive. L'acquisizione di nuove risorse professionali consegue ad una analisi continua dei fabbisogni prioritari o emergenti rispetto alle politiche aziendali che, nel caso della nostra Azienda, sono prevalentemente riconducibili ai ruoli sanitari ma anche ad offrire adeguato supporto alle attività di "core business" nonché a quelle di back office.

Si evidenzia quale criticità la richiamata necessità di contenere i costi nel triennio di riferimento con prima conseguenza il venir meno della copertura totale del turn over; in taluni casi la cessazione di personale comporta ripercussioni negative sull'organizzazione, con particolare riferimento agli ambiti sanitari e tecnico specialistici, ove tra l'altro l'ingresso di nuove e calmierate risorse richiede lunghi tempi di addestramento. Non si è proceduto inoltre a dare copertura a tutti i posti via via resisi vacanti per uscite a vario titolo nel rispetto dei limiti economici sopra indicati. Seppure in alcuni casi, in particolare per i profili sanitari ma non solo, sarebbe stato auspicabile garantire le sostituzioni senza soluzione di continuità.

Si evidenzia inoltre che, nell'ambito delle limitate capacità assunzionali talvolta l'Azienda, per alcune qualifiche/discipline, riscontra una oggettiva difficoltà nel reperire personale con competenze già strutturate nel campo pediatrico o di elevata specializzazione, tramite il ricorso a graduatorie di ambito regionale, fenomeno che ha portato e comporta a volte ad una dilatazione dei tempi di turnover.

Come da indicazioni regionali fornite, la cornice finanziaria presa a riferimento è rappresentata, per l'anno 2025, dalla riduzione del costo sostenuto nel 2024 per le risorse di personale, secondo quanto definito negli incontri di concertazione, nelle varie forme in essere, tempo indeterminato, tempo



determinato e contratti flessibili, con l'unica eccezione riferibile ad ampliamento di attività in essere o alla instaurazione di nuove ed aggiuntive.

L'impostazione di questa edizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ricalca le precedenti versioni 2020-2022, 2022-2024, 2023-2025 e 2024-2026 per assicurare continuità metodologica e possibilità di confronto seguendo le indicazioni contenute nella delibera di Regione Toscana sopra citata avente oggetto: "Indicazioni per la predisposizione, da parte delle Aziende ed Enti del SSR, dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale 2025-2027".

All'interno del Piano dei Fabbisogni di Personale viene privilegiata la definizione degli spazi di manovra economici rispetto all'analisi di dettaglio delle dinamiche dei singoli profili professionali. Ciò al fine di mantenere sempre attuale lo strumento a fronte di probabili mutamenti di scenario che possono indurre in ogni momento cambiamenti significativi nelle priorità assunzionali.

Il contesto di sviluppo realizzato negli anni dal Meyer così come descritto nel presente documento, non potrà non tener conto, negli anni oggetto del presente Piano, dei limiti di spesa previsionali illustrati nella delibera GRT 1499/2024 che prevede per l'anno 2025 un trend di diminuzione dei costi da prolungare fino all'anno 2026, fatte salve eventuali modifiche normative che possano modificare lo scenario nazionale e/o integrazioni di risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 11 del decreto legge 30/04/2019 n. 35 la cui effettività è subordinata all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale.

In tale quadro potranno costituire eccezione soltanto ipotesi di attività nuove o in ampliamento (es. Hospice Pediatrico), specifiche progettualità regionali, reclutamenti finanziati con risorse esterne da privati o organismi terzi, percorsi assunzionali derivanti da proventi a favore della ricerca scientifica.

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.

L'implementazione del presente Piano triennale avverrà altresì dando attuazione a quanto previsto dall'art. 11 del Dl 35/2019 come convertito dalla L. n. 60/2019 ed in coerenza a quanto previsto nella nota Regione Toscana-Direzione Sanità, Welfare e coesione sociale prot. 6418 del 25/06/24.



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

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 dal recente art. 1 comma 268 della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022) dedicato al personale sanitario come aggiornati dal decreto Milleproroghe n. 198 del 29 dicembre 2022, e dalla legge di conversione n. 14 del 24 febbraio 2023, entrata in vigore il 28 febbraio. Per tale modalità di reclutamento, da intendersi anche quale strumento di valorizzazione delle risorse umane, è stata effettuata e riportata nel Piano una ricognizione dei potenziali dipendenti in possesso dei requisiti;
2. il ricorso ad ogni forma di lavoro flessibile;
3. le assunzioni obbligatorie derivanti da interventi normativi: Legge n. 68/99 reclutamento disabili e categorie protette nel rispetto delle quote d'obbligo - DL 73/2021 art. 33, comma 1, per il rafforzamento dei servizi territoriali ed ospedalieri di Neuropsichiatria infantile e dell'adolescenza.

In tale contesto generale, relativamente al fattore produttivo risorsa umana è evidente la necessità di personale adeguato sia qualitativamente e cioè in possesso di competenze specialistiche correlate a patologie ad elevata complessità, sia acute che croniche, capace di adattarsi ai cambiamenti organizzativi e di cura, supportando l'azienda nel suo percorso di sviluppo, sia quantitativamente per affrontare la gestione di pazienti critici per i quali è necessario un approccio multidisciplinare e pluriprofessionale.

Nel percorso assunzionale concordato inoltre si farà riferimento a quanto previsto dalla DGRT 867/24 e ss. mm e ii., avente ad oggetto "Indicazioni alle Aziende del SSR per l'attuazione della mobilità volontaria del comparto attraverso Estar", e questa azienda accoglierà le domande seguendo le graduatorie e stabilendo una percentuale complessiva di accoglimento determinata in unità di posti



annui non inferiore al 15% della capacità assunzionale per il personale del comparto derivante dalle previsioni delle cessazioni nell'anno per tale area contrattuale.

Di rilievo, per le necessità di stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, sono le previsioni declinate nel C.C.N.L. del Comparto Sanità, Triennio 2019-2021, siglato in data 2.11.2022, che ha previsto la possibilità di passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area e le Progressioni tra Aree. Per tali processi di valorizzazione del personale nel corso del 2025 verranno condotte le necessarie operazioni di confronto con le parti sindacali coinvolte e pertanto si rinvia per la quantificazione e qualificazione delle posizioni disponibili ai successivi aggiornamenti del Piano.

Il presente PTFP, predisposto in coerenza con i principi/obiettivi sopra ampiamente individuati, nonché con l'Atto Aziendale approvato ai sensi dell'art. 3, comma 1-bis del D. Lgs. n. 502/92 viene sottoposto alla Regione Toscana per la sua validazione.

Al PTFP periodo 2025-2027 è allegata sotto lettera A la Scheda di Analisi sintetica di programmazione dei costi complessivi del personale nel triennio.

L'Azienda si riserva la facoltà di rimodulare/integrare il presente piano, per le annualità 2026/2027, in relazione ad eventuali nuove e diverse esigenze organizzative e/o in caso di sopravvenuti fabbisogni che allo stato attuale non possono essere previsti e/o in presenza di processi di riorganizzazione che dovessero assicurare maggiori efficienze nell'impiego delle risorse professionali nonché a conclusione dell'attivato percorso per il riconoscimento quale Istituto di Ricovero e Cura a carattere Scientifico.

Il Piano inoltre è stato elaborato secondo le normative vigenti alla data del 20 Dicembre 2024, pertanto anche successive integrazioni o modificazioni delle disposizioni nazionali, contrattuali, regionali in materia di costi del personale dipendente e/o assimilato, anche riferibili agli standard minimi di dotazione per l'assistenza, potranno avere riflessi sulla programmazione effettuata sia in termini quali-quantitativi che di impegno economico.

## 2. CONSISTENZA ANNO 2024 E COSTI DEL PERSONALE AL 31/12/2024

Nella scheda di Analisi allegato di lettera A al PTFP 2025-2027, cui si rinvia per la specifica lettura di dettaglio, è indicata quale partenza la consistenza organica dei dipendenti a tempo indeterminato



relativamente all'annualità 2024. Nel dettaglio l'anno 2024 si conclude con un quadro del personale in servizio pari a 1254 dipendenti a tempo indeterminato, 11 dipendenti a tempo determinato, 33 universitari in afferenza assistenziale, 3 lavoratori in somministrazione e 72 ad incarico libero professionale<sup>1</sup>.

Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza (Tempo Indeterminato e Tempo Determinato) dell'anno 2024 è pari a 80.640.772,95 <sup>2</sup>= € comprensivo degli oneri riflessi e dell'IRAP (n.b. l'inclusione di tali voci di spesa riguarda tutti gli importi indicati nel presente documento ove pertinenti e se non diversamente e specificatamente indicato).

Poiché una analisi compiuta della voce "Costo del Personale" deve tenere conto anche delle risorse impiegate per l'attivazione dei contratti di somministrazione lavoro, per i contratti libero professionali, per il personale universitario e per il personale dipendente di altre Aziende pubbliche in servizio tramite l'istituto contrattuale del comando (costo quest'ultimo dal quale occorre detrarre gli introiti derivanti da situazioni di comando attive), si specifica che nell'anno 2024 i costi sostenuti dall'Azienda per queste voci sono stati:

1. Contratti libero professionali 2.650.000,00 €.
2. Contratti di somministrazione lavoro 320.000,00 €.
3. Costi per personale universitario 2.028.166,78 €.
4. Saldo per personale in comando 163.072,75 €.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, la sintesi di chiusura per l'anno 2024 risulta essere la seguente pari a 86.112.012,49 €. comprendendovi anche la specialistica ambulatoriale di cui al paragrafo 5 sottostante.

### **3. CESSAZIONI E ASSUNZIONI PREVISTE NEGLI ANNI 2025, 2026 e 2027 LEGATE ALLO SVILUPPO AZIENDALE**

---

<sup>1</sup> Fonte: Denuncia mensile a Regione Toscana.

<sup>2</sup> Fonte: Dati Ce IV trimestre 2024 AOU Meyer IRCCS.



Per quanto riguarda le cessazioni previste per gli anni oggetto di programmazione di questo documento, si rileva che quelle indicate nella scheda di sintesi allegato A, per il 2025 sono relative soltanto ai pensionamenti già determinabili in via preventiva. Per le restanti ipotesi di cessazioni, derivanti dal costante numero di uscite a vario titolo (es. numerose mobilità nel personale infermieristico e di supporto), non è al momento definibile un dato realistico.

Relativamente agli strumenti di reclutamento attraverso i quali si provvederà a selezionare le risorse, l'Azienda procederà:

- tramite l'utilizzo di graduatorie Estar, quando disponibili, per i profili professionali interessati,
- mediante richiesta a Estar di proprie procedure selettive/concorsuali definendo nel dettaglio le caratteristiche della specifica professionalità ricercata, soprattutto per figure Dirigenziali,
- ricorso diretto a strumenti di reclutamento atipici, volti a sopperire a carenze improvvise, eccezionali e non trascurabili, o l'avvio di progettualità peculiari e specialistiche,
- attivazione in modo autonomo di procedure selettive per i profili di competenza dei Centri di Impiego ordinari o di Collocamento Mirato.

Ulteriore metodologia di reclutamento sarà costituita dall'avvio di procedure di mobilità interaziendale.

Una notazione ulteriore concerne le assunzioni previste da obblighi di legge le quali sono definite nella Convenzione con Regione Toscana – ARTI – Servizio per Il Collocamento Mirato n° 93 del 12.12.2022 e nel successivo addendum, atto in scadenza al 30.11.2025 che dovrà essere riconcordato al fine di adempiere agli obblighi assunzionali derivanti dall'applicazione della L.68/1999. Per il 2025 ai sensi della convenzione dovranno essere reclutate almeno 4 unità da ricalcolare in relazione agli esiti della denuncia annuale. Per gli anni successivi il programma di reclutamento per le categorie protette dovrà essere ancora sviluppato.

Alla luce di tutto ciò, il costo del personale complessivo programmato per l'anno 2025 si attesta a quanto verrà esposto nella Sintesi conclusiva.

Per gli anni a venire, oggetto della presente relazione, il dato tiene conto del fatto che il piano dei fabbisogni delle risorse umane non può essere scisso dagli obiettivi strategici che l'Azienda ha declinato per l'attuazione del ruolo assegnatole da Regione Toscana nei documenti di sviluppo strategico dalla



stessa assunti. In tal senso si richiama il PISSR 2018-2020 approvato dal Consiglio Regionale nella Legge R. T. n. 84 del 28.12.2015 “Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del Sistema Sanitario Regionale. Modifiche alla LR n. 40/2005”.

Altro elemento fondamentale, come già sopra accennato, che influenzerà l’andamento del Piano e ne renderà necessario l’aggiornamento è la programmazione di risorse da dedicare alla ricerca derivante dal riconoscimento con Decreto del Ministero della Salute del Meyer quale Istituto di Ricovero e Cura a carattere Scientifico.

Durante l’anno 2025 l’Azienda dovrà mettere in campo una serie di azioni, che proseguiranno anche nelle due annualità successive, atte a potenziare l’infrastruttura della ricerca a supporto delle attività progettuali e il pool di ricercatori che operano all’interno dell’IRCCS. Tale cornice è indispensabile per far sì che l’azienda diventi parte attiva nel proporre ricerche e collaborazioni sugli ambiti di propria pertinenza. Le linee di sviluppo in tale ambito dovranno porre attenzione alle seguenti progettualità:

1) Infrastruttura di supporto alla ricerca: per sviluppare l’attività di ricerca risulta fondamentale il potenziamento di tutte le funzioni che garantiscono il supporto ai ricercatori nella realizzazione delle attività di ricerca; Clinical Trial Office, Comitato Etico Pediatrico Regionale, Study Coordinator/Data Manager, Biostatistici, Bioinformatici, Ingegneri, risorse per il supporto giuridico alla ricerca ed il supporto economico-amministrativo alla ricerca.

2) Piattaforme della ricerca: indispensabile identificazione di infrastrutture di supporto ai ricercatori su ambiti scientifici trasversali considerati strategici e di interesse per lo sviluppo di molteplici filoni di ricerca.

3) Sviluppo di linee di ricerca correlate agli ambiti di riconoscimento IRCCS: al fine di potenziare l’attività di ricerca sui 4 ambiti del riconoscimento IRCCS, dovranno essere identificate specifiche progettualità che verranno portate avanti nel prossimo triennio per le quali è necessaria l’acquisizione di professionalità dedicate.

Relativamente agli strumenti a disposizione per la costruzione progressiva della struttura operativa, afferente alla Direzione Scientifica, si ricorda che con DPCM 21/4/2021 sono state individuate le procedure, a disposizione degli IRCCS, per il reclutamento delle due figure professionali di Ricercatore Sanitario - cat. D livello economico super (Ds) e di Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria -



cat. D (Legge n. 205 del 21.12.2017), per le quali il presente Piano contiene una ricognizione delle posizioni ritenute indispensabili che potrà successivamente essere aggiornata in relazione alle risorse economiche disponibili ed alle necessità di sviluppo delle linee di ricerca. Con l'adozione del Piano dell'anno in corso è stato costituito il presupposto per poter dare avvio ai primi bandi di selezione, le cui procedure si svolgeranno nei primi mesi dell'anno 2025, per il reclutamento di nuove figure professionali, con contratti a tempo determinato, coinvolti nelle attività di ricerca, come dettagliate nello specifico riquadro dell'allegato "A" del presente Piano.

Si specifica altresì che il personale dedicato all'attività di ricerca viene per la quasi totalità finanziato attraverso:

- contributi della ricerca corrente finanziata dal Ministero della salute;
- risorse finanziarie di conto capitale;
- contributi ministeriali erogati per il personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria attraverso i bandi di ricerca finalizzata;
- cofinanziamento Bando Mise e finanziamenti da Progetti Internazionali;
- contributi regionali per la ricerca scientifica;
- fondi aziendali per la ricerca derivanti da erogazioni liberali di privati nonché da proventi di sperimentazioni scientifiche.

#### **4. PROGETTI**

Prendendo a specifico riferimento le situazioni in cui ai fini della garanzia della continuità dei servizi, per il recupero delle liste di attesa anche per le prestazioni non erogate durante la pandemia, sia ambulatoriali che chirurgiche, nonché per l'organizzazione della campagna vaccinale l'ulteriore strumento al quale l'Azienda ha potuto ricorrere è l'attivazione di specifici progetti di attività aggiuntiva. Per tali progetti l'importo impiegato per l'anno 2024 è stato pari a 2.859.822,01 €. al netto di IRAP e oneri riflessi.

Per questa voce di costo l'Azienda ritiene di poter prendere a riferimento per il 2025 l'importo di €. 2.643.254,38, confermato per i successivi anni 2026 e 2027.



L'incremento previsto per il 2025 è giustificato in relazione ai Piani operativi che Regione Toscana ha elaborato per le Aziende del SSR per il recupero delle liste di attesa sia chirurgiche che ambulatoriali, anche tramite convenzioni con strutture esterne.

L'istituto verrà inoltre utilizzato per una miglior organizzazione nella gestione dei codici minori al Pronto Soccorso nei giorni festivi sia per il personale del Comparto che per la Dirigenza Medica.

## **5. 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 2024 è stato pari a €. 310.000,00 al netto di IRAP e compresi oneri riflessi, corrispondente a circa 6 teste equivalenti. Per le annualità di riferimento del Piano l'Azienda si pone l'obiettivo di incrementare le attività coperte con specialisti ambulatoriali per funzioni che richiedono specifica professionalità e di elevare pertanto i relativi costi in €. 485.000,00 cadauna.

## **6. SINTESI CONCLUSIVA**

Il quadro disegnato per gli anni 2025, 2026 e 2027, come esposto nell'allegato A, si ispira agli obiettivi ed ai vincoli della programmazione regionale e nazionale, perseguendo il contenimento dei costi del personale all'interno di un ragionamento sostenibile da coniugare con il Piano di Sviluppo dell'Azienda in trasformazione nei vari ambiti puntualmente descritti nei precedenti capitoli.

Per una lettura completa si evidenziano le ulteriori partite che hanno inciso o incideranno nell'analisi progressiva di aumento dei costi del personale:

- per il 2024 non sono stati ancora assegnati da Regione Toscana gli incrementi derivanti dall'applicazione della Legge 205/2017 (legge di bilancio 2018), articolo 1, commi 435 e 435-bis che andranno a costituire risorse aggiuntive relativamente ai fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie;



- gli importi che derivano da finanziamenti esterni con i quali è possibile assicurare copertura di costi sostenuti per risorse umane nelle varie forme contrattuali e flessibili per l'anno 2025 cui si aggiungono risorse regionali a copertura del personale che opera su specifiche funzioni per le quali il Meyer è soggetto attuatore quali il Centro di Salute Globale.

Rispetto alla voce complessiva “Costo del personale” l’Azienda si pone i seguenti obiettivi rispetto alla chiusura dell’annualità 2024:

- a) Anno 2025 – costo complessivo €. 88.184.841,24
- b) Anno 2026 - costo complessivo €. 88.184.841,24
- c) Anno 2027 – costo complessivo €. 88.184.841,24

Si rinvia, per una lettura sinottica ed integrata delle valorizzazioni, alla tabella riepilogativa del Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni, allegato “A” alla presente relazione.

AREA	COSTO/RISPARMIO personale a tempo indeterminato				TESTE personale a tempo indeterminato			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA AL 31/12/2023	31.888.876,28 €	621.956,45 €	30.464.928,37 €	10.597.375,58 €	309	6	658	282
CESSAZIONI 2024	- 1.135.202,72 €	- 103.659,41 €	- 1.084.455,57 €	- 488.531,50 €	- 11	- 1	- 22	- 13
ASSUNZIONI 2024	1.032.002,47 €	414.637,63 €	994.449,63 €	450.952,15 €	10	4	20	12
<i>di cui per stabilizzazioni</i>	- €	22.666,67 €	13.333,33 €	60.250,00 €	-	1	1	5
Incrementi 2024 derivanti da CCNLL e disposizioni normative/regionali non inclusi nel costo A/C	2.910.909,57 €	125.246,45 €	418.952,84 €	977.556,63 €				
Incremento esclusività dirigenza medica e sanitaria non inclusa nel costo A/C	345.736,83 €	- €	- €	- €				
Incremento Indennità vacanza contrattuale non incluso nel costo A/C	245.896,93 €	7.319,36 €	466.077,49 €	199.747,50 €				
CESSAZIONI PREVISTE 2025	- 56.250,00 €	- 62.333,33 €	- €	- 9.500,00 €	- 2,00	- 1,00	-	- 1,00
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	1.715.164,24 €	45.333,33 €	370.500,00 €	309.500,00 €	32	1	12	14
<i>di cui per stabilizzazioni</i>	589.625,00 €	- €	- €	101.333,33 €	9,00	-	-	4
Incremento esclusività dirigenza medica e sanitaria non inclusa nel costo A/C	336.925,92 €							
Effetto trascinarsi su annualità 2025 della variazione unità anno 2024	- 75.602,22 €							
CESSAZIONI PREVISTE 2026	- €	- €	- €	- €	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	- €	- €	- €	- €	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2027	- €	- €	- €	- €	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2027	- €	- €	- €	- €	-	-	-	-
AREA	COSTO / RISPARMIO personale a tempo determinato				TESTE equivalenti personale a tempo determinato			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	869.421,53 €	268.607,89 €	142.237,42 €	431.873,25 €	10,17	3,00	3,92	11,91
CONSISTENZA 2024	755.768,98 €	96.191,11 €	- €	438.039,91 €	8,67	0,92	-	9,50
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	595.895,44 €	55.354,87 €	106.965,15 €	188.325,42 €	7,00	0,75	2,33	3,92
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	595.895,44 €	55.354,87 €	106.965,15 €	188.325,42 €	7,00	0,75	2,33	3,92
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	595.895,44 €	55.354,87 €	106.965,15 €	188.325,42 €	7,00	0,75	2,33	3,92
AREA	COSTO/RISPARMIO personale in somministrazione				TESTE equivalenti personale in somministrazione			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CONSISTENZA 2023	- €	- €	424.631,58 €	275.880,00 €	-	-	10,50	6,83
CONSISTENZA 2024	- €	- €	196.531,79 €	123.468,21 €	-	-	4,25	2,67
PREVISIONE CONSISTENZA 2025			127.500,00 €	42.500,00 €			3,00	1,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	- €	- €	127.500,00 €	42.500,00 €	-	-	3,00	1,00
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	- €	- €	127.500,00 €	42.500,00 €	-	-	3,00	1,00

AREA	COSTO/RISPARMIO personale a incarico libero professionale				TESTE equivalenti personale a incarico libero professionale			
	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO								
CONSISTENZA 2023	2.688.496,15 €	27.000,00 €	79.725,84 €	4.500,01 €	81,55	0,82	2,42	0,14
CONSISTENZA 2024	2.525.235,75 €	4.500,00 €	120.264,25 €	- €	79,17	0,14	3,77	-
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	2.087.500,00 €	- €	114.600,00 €	47.900,00 €	59,05	-	7,42	1,96
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	2.087.500,00 €	- €	114.600,00 €	47.900,00 €	59,05	-	7,42	1,96
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	2.087.500,00 €	- €	114.600,00 €	47.900,00 €	59,05	-	7,42	1,96
<b>COSTO/RISPARMIO personale comandato</b>								
COSTO/RISPARMIO personale comandato				TESTE equivalenti personale comandato				
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO								
CONSISTENZA 2023	- 45.050,91 €	91.765,15 €	40.000,00 €	- 50.649,81 €	- 0,20	1,00	1,00	- 1,66
CONSISTENZA 2024	- 16.728,95 €	131.333,33 €	40.000,00 €	8.468,37 €	0,38	1,67	1,00	-
PREVISIONE CONSISTENZA 2025	129.321,10 €	73.000,00 €	40.000,00 €	16.468,37 €	1,25	1,00	1,00	-
PREVISIONE CONSISTENZA 2026	129.321,10 €	73.000,00 €	40.000,00 €	16.468,37 €	1,25	1,00	1,00	-
PREVISIONE CONSISTENZA 2027	129.321,10 €	73.000,00 €	40.000,00 €	16.468,37 €	1,25	1,00	1,00	-
<b>ANALISI COSTI personale universitario</b>								
ANALISI COSTI personale universitario				ANALISI TESTE equivalenti personale universitario				
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
RUOLO								
CONSISTENZA AL 31/12/2023	1.994.509,26 €	- €	- €	33.657,52 €	31,58	-	-	2,00
CESSAZIONI 2024	- €	- €	- €	22.000,00 €	-	-	-	1,00
INGRESSI 2024	22.000,00 €	- €	- €	- €	1,17	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2025	- €	- €	- €	- €	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2025	121.833,22 €	- €	- €	- €	0,92	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2026	- €	- €	- €	- €	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	- €	- €	- €	- €	0,33	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2027	- €	- €	- €	- €	-	-	-	-
INGRESSI PROGRAMMATI 2027	- €	- €	- €	- €	-	-	-	-
<b>COSTO DEL PERSONALE COMPLESSIVO</b>								
AREA	COSTO DEL PERSONALE COMPLESSIVO				COSTO TOTALE DIRIGENZA	COSTO TOTALE COMPARTO	COSTO TOTALE COMPLESSIVO	
	DIRIGENZA		COMPARTO					
	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO				
RUOLO								
COSTO PREVISTO 2024	40.569.004,40 €	1.297.524,92 €	31.616.748,81 €	12.318.734,36 €	41.866.529,32 €	43.935.483,17 €	85.802.012,49 €	
COSTO PREVISTO 2025	42.159.516,31 €	1.176.855,35 €	32.019.517,92 €	12.343.951,67 €	43.336.371,66 €	44.363.469,58 €	87.699.841,24 €	
COSTO PREVISTO 2026	42.159.516,31 €	1.176.855,35 €	32.019.517,92 €	12.343.951,67 €	43.336.371,66 €	44.363.469,58 €	87.699.841,24 €	
COSTO PREVISTO 2027	42.159.516,31 €	1.176.855,35 €	32.019.517,92 €	12.343.951,67 €	43.336.371,66 €	44.363.469,58 €	87.699.841,24 €	

\* Gli importi relativi alle annualità 2025, 2026 e 2027 non tengono conto di modifiche contrattuali o normative rispetto al 20.12.2024

SEZIONE PERSONALE DELLA RICERCA				
	COSTI		ANALISI TESTE EQUIVALENTI	
	RICERCATORI L.205/2017	PERSONALE DI SUPPORTO L.205/2017	RICERCATORI L.205/2017	PERSONALE DI SUPPORTO L.205/2017
COSTO PREVISTO Anno 2025	900.000,00 €	540.000,00 €	23	14
COSTO PREVISTO Anno 2026	1.200.000,00 €	720.000,00 €	30	18
COSTO PREVISTO Anno 2027	1.200.000,00 €	720.000,00 €	30	18