

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 230 del 25/09/2025

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027.

PROPONENTE: Servizio Unico Gestione Giuridica del Personale

IL DIRETTORE GENERALE

- Richiamati:
- l'art. 6 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che disciplinano l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;
- il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, avente ad oggetto: "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", che, nella specifica sezione dedicata alle aziende ed enti del SSN, stabilisce alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione dei PTFP da parte delle predette amministrazioni e prevede che gli stessi siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia, e successivamente adottati in via definitiva;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 1412 del 3 settembre 2018, che ha approvato la disciplina regionale relativa al procedimento per l'adozione e l'approvazione dei PTFP, in coerenza con il contenuto del decreto sopra richiamato, affidando al Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare la definizione di indicazioni operative regionali per l'applicazione delle linee di indirizzo ministeriali e la predisposizione dei PTFP, nonché l'approvazione dei PTFP delle aziende ed enti del SSR, valutata la loro coerenza con le linee di indirizzo di cui al decreto 8 maggio 2018 prima richiamato, con le indicazioni operative regionali e con i contenuti della programmazione regionale;
- la nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. AOU 17464/25 del 19/06/2025 ad oggetto "Indicazioni Tecniche per la Predisposizione dei Bilanci Preventivi Economici 2025 e della Proposta di Piano Attuativo del PIAO Relativo alla Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)." Inerente le indicazioni operative regionali fornite per la redazione del PTFP per il triennio 2025-2027 e per la presentazione dello stesso all'approvazione regionale;
- la deliberazione della Giunta Regionale n. 972 del 23/06/2025 avente ad oggetto "Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2025" che ha altresì provveduto a modificare la disciplina regionale relativa al percorso procedurale per l'approvazione regionale del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) delle Aziende ed Enti del SSR stabilendo che il PTFP, adottato in via provvisoria dalle Aziende sanitarie in sede di adozione dei bilanci economici preventivi, sia approvato dalla Giunta regionale contestualmente all'approvazione dei bilanci economici preventivi delle medesime Aziende;
- delibera n. 973 del 23/06/2025 avente per oggetto "D.G.R. n. 990/2023 recante "Linee guida per la predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione nelle Aziende e negli Enti del SSR" – Modifica e integrazioni e indicazioni operative per la predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione nelle Aziende e negli Enti del SSR".
- Dato atto che il PTFP, tenuto conto delle indicazioni regionali suddette, si compone secondo i format regionali, dai seguenti documenti:
- TABELLE A recanti, per ciascuna annualità di riferimento, i fabbisogni aziendali espressi per macro-aggregazioni di profili professionali in termini di unità di personale

a tempo pieno equivalente (FTE) e costo;

- TABELLA B recante la determinazione della Dotazione Organica Aziendale del personale dipendente in termini di teste per macro-aggregazioni di profili professionali e costo;
 - RELAZIONE ALLEGATA ove sono declinate ed argomentate le finalità strategiche che sottendono alle summenzionate tabelle e di cui le stesse sono la declinazione qualitativa in termini numerici.
- Preso atto che la trasmissione in via provvisoria del PTFP alla Regione è stata preceduta dalla preventiva informazione sindacale ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001.
- Considerato che questa Azienda con propria delibera n. 176 del 04/07/2025 ad oggetto "Adozione Bilancio Economico Preventivo Anno 2025" ha trasmesso alla Direzione Generale della Regione Emilia-Romagna, tra gli altri documenti, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, adottato in via provvisoria, per il triennio 2025-2027.
- Preso atto che con DGR 1230/2025 la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha approvato il PTFP presentato da questa Azienda per il triennio 2025-2027 composto da Tabelle A, Tabella B e corredato dalla Relazione Allegata (allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale), valutata la sua coerenza con le linee di indirizzo di cui al decreto ministeriale 8 maggio 2018, del D.L. n. 35/2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 60/2019, con le indicazioni operative e con i contenuti della programmazione regionale.
- Dato Atto che in sede di predisposizione del PTFP relativo al prossimo triennio 2026-2028, la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di una nuova e diversa valutazione, in relazione sia all'andamento della gestione aziendale che alle esigenze di coerenza con la cornice finanziaria per il SSR risultante dai documenti di finanza pubblica e con i vincoli legislativi sulle spese di personale.
- Considerato pertanto di procedere all'adozione in via definitiva del PTFP 2025-2027 di questa Azienda.
- Su conforme proposta del Direttore del Servizio Unico Gestione Giuridica del Personale, anche responsabile del procedimento ai sensi della L. n. 241/1990 e successive modificazioni.
- Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario.

DELIBERA

- a) di adottare in via definitiva il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2025-2027 composto da:
- Tabelle A+B PTFP 2025-2027 AOUMO (Allegato 1);
 - Relazione PTFP 2025-2027 AOUMO (Allegato 2);
- b) di demandare al Servizio Unico Gestione Giuridica del Personale la trasmissione dei contenuti del PTFP al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 (SICO) entro trenta giorni dalla data di adozione del presente provvedimento;

- c) di demandare al Servizio Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – Relazioni Sindacali e Coordinamento nell'Attuazione delle Politiche del Personale, l'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi dell'art.16 del D.Lgs. 33/2013 attraverso la pubblicazione del PTFP sul sito web aziendale alla sezione Amministrazione Trasparente;
 - d) di dare atto che dal presente provvedimento di programmazione non derivano oneri diretti in carico al bilancio aziendale;
 - e) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 9/2018;
 - f) di pubblicare, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009, il presente atto all'albo on line aziendale;
 - g) che il presente atto non è soggetto al controllo regionale ai sensi dell'art. 4, comma 8, della L. n. 412/1991;
 - h) di dichiarare il presente provvedimento esecutivo dal giorno della pubblicazione.
-

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Avv. Cosimo Palazzo)
(firmato digitalmente)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Silvio Di Tella)
(firmato digitalmente)

IL DIRETTORE GENERALE
(Ing. Luca Baldino)
(firmato digitalmente)

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2025

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici ²						Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020)	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze		finanziate da Balduzzi	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 178/2020)	non finanziate	
ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui Costo Covid	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																							
Medici ¹	744,46	€ 42.111.178	€ 586.669	€ 1.064.452	119,75	€ 4.601.081	€ -	€ 1.735.337	€ -	€ -	€ -	€ 1.735.337	€ -	0	0	0	€ -	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ 2.106.950	€ -
Veterinari	0,00	€ -	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Dirigenza sanitaria	69,92	€ 3.954.971	€ -	€ 10.752	9,75	€ 374.618	€ -	€ 93.453	€ -	€ -	€ -	€ 93.453	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 140.463	€ -
Dirigenza PTA	30,94	€ 1.749.981	€ -	€ -	2,00	€ 76.845	€ -	€ -	€ 221.500	€ 169.300	€ -	€ 52.200	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	845,32	€ 47.816.130	€ 586.669	€ 1.075.204	131,50	€ 5.052.545	€ -	€ 1.828.790	€ 221.500	€ 169.300	€ -	€ 1.880.990	€ -	0,00	0,00	0,00	€ -	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ 2.247.413	€ -
PERSONALE COMPARTO																							
Personale infermieristico	1927,89	€ 109.052.808	€ 5.704.642	€ 3.457.936	4,61	€ 177.127	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 385.117	€ -	€ 650.498	€ -
Personale sanitario altri	361,23	€ 20.433.569	€ -	€ -	11,02	€ 423.415	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 85.203	€ -	€ 143.916	€ -
OSS	432,86	€ 24.485.157	€ -	€ 842.879	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 85.203	€ -	€ 143.916	€ -
Personale tecnico	127,06	€ 7.187.276	€ -	€ -	13,00	€ 499.491	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 68.162	€ -	€ 115.132	€ -
Personale amministrativo	301,47	€ 17.053.027	€ -	€ -	1,00	€ 38.422	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Personale professionale	0,75	€ 42.424	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Personale della ricerca sanitaria	0,00	€ -	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE PERSONALE COMPARTO	3151,26	€ 178.254.262	€ 5.704.642	€ 4.300.815	29,63	€ 1.138.455	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00	0,00	0,00	€ -	€ -	€ -	€ 623.685	€ -	€ 1.053.462	€ -
FABBISOGNO PERSONALE 2025	3996,58	€ 226.070.392	€ 6.291.311	€ 5.376.019	161,13	€ 6.191.000	€ -	€ 1.828.790	€ 221.500	€ 169.300	€ -	€ 1.880.990	€ -	0,00	0,00	0,00	€ -	€ 200.000	€ -	€ 623.685	€ -	€ 3.300.875	€ -

	ANNO 2025
DI CUI COSTI RINNOVI CONTRATTUALI 16-18	1.218.731,98 €
DI CUI COSTI IVC (22-24 + 25-27)	1.373.223,80 €
DI CUI COSTI ELEMENTO PEREQUATIVO	0,00 €
DI CUI COSTI AUMENTO ESCLUSIVITA' EX ART1 C407	2.614.600,29 €
DI CUI IRAP	13.832.063,28 €
TOTALE ANNO 2025	19.038.619,35 €

¹comprende anche gli odontoiatri
²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali
³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TOTALE COSTO 2025	€ 237.812.557
-------------------	---------------

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2026

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici ²						Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020)	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 178/2020)	non finanziate		
												COSTO	COSTO								COSTO	COSTO	COSTO
ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui Costo Covid	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																							
Medici ¹	744,46	€ 42.111.178	€ 586.669	€ 1.064.452	119,75	€ 4.601.081	€ -	€ 1.735.337	€ -	€ -	€ -	€ 1.735.337	€ -	0	0	0	€ -	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ 2.106.950	€ -
Veterinari	0,00	€ -	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Dirigenza sanitaria	69,92	€ 3.954.971	€ -	€ 10.752	9,75	€ 374.618	€ -	€ 93.453	€ -	€ -	€ -	€ 93.453	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 140.463	€ -
Dirigenza PTA	30,94	€ 1.749.981	€ -	€ -	2,00	€ 76.845	€ -	€ -	€ 221.500	€ 169.300	€ -	€ 52.200	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	845,32	€ 47.816.130	€ 586.669	€ 1.075.204	131,50	€ 5.052.545	€ -	€ 1.828.790	€ 221.500	€ 169.300	€ -	€ 1.880.990	€ -	0,00	0,00	0,00	€ -	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ 2.247.413	€ -
PERSONALE COMPARTO																							
Personale infermieristico	1927,89	€ 109.052.808	€ 5.704.642	€ 3.457.936	4,61	€ 177.127	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 385.117	€ -	€ 650.498	€ -
Personale sanitario altri	361,23	€ 20.433.569	€ -	€ -	11,02	€ 423.415	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 85.203	€ -	€ 143.916	€ -
OSS	432,86	€ 24.485.157	€ -	€ 842.879	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 85.203	€ -	€ 143.916	€ -
Personale tecnico	127,06	€ 7.187.276	€ -	€ -	13,00	€ 499.491	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 68.162	€ -	€ 115.132	€ -
Personale amministrativo	301,47	€ 17.053.027	€ -	€ -	1,00	€ 38.422	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Personale professionale	0,75	€ 42.424	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Personale della ricerca sanitaria	0,00	€ -	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE PERSONALE COMPARTO	3151,26	€ 178.254.262	€ 5.704.642	€ 4.300.815	29,63	€ 1.138.455	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00	0,00	0,00	€ -	€ -	€ -	€ 623.685	€ -	€ 1.053.462	€ -
FABBISOGNO PERSONALE 2025	3996,58	€ 226.070.392	€ 6.291.311	€ 5.376.019	161,13	€ 6.191.000	€ -	€ 1.828.790	€ 221.500	€ 169.300	€ -	€ 1.880.990	€ -	0,00	0,00	0,00	€ -	€ 200.000	€ -	€ 623.685	€ -	€ 3.300.875	€ -

	ANNO 2026
DI CUI COSTI RINNOVI CONTRATTUALI 16-18	1.218.731,98 €
DI CUI COSTI IVC (22-24 + 25-27)	1.373.223,80 €
DI CUI COSTI ELEMENTO PEREQUATIVO	0,00 €
DI CUI COSTI AUMENTO ESCLUSIVITA' EX ART1 C407	2.614.600,29 €
DI CUI IRAP	13.832.063,28 €
TOTALE ANNO 2025	19.038.619,35 €

¹comprende anche gli odontoiatri
²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali
³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TOTALE COSTO 2026	€ 237.812.557
-------------------	---------------

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2027

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici ²						Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020)	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 178/2020)	non finanziate		
												COSTO	COSTO								COSTO	COSTO	COSTO
ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui Costo Covid	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																							
Medici ¹	744,46	€ 42.111.178	€ 586.669	€ 1.064.452	119,75	€ 4.601.081	€ -	€ 1.735.337	€ -	€ -	€ -	€ 1.735.337	€ -	0	0	0	€ -	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ 2.106.950	€ -
Veterinari	0,00	€ -	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Dirigenza sanitaria	69,92	€ 3.954.971	€ -	€ 10.752	9,75	€ 374.618	€ -	€ 93.453	€ -	€ -	€ -	€ 93.453	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 140.463	€ -
Dirigenza PTA	30,94	€ 1.749.981	€ -	€ -	2,00	€ 76.845	€ -	€ -	€ 221.500	€ 169.300	€ -	€ 52.200	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	845,32	€ 47.816.130	€ 586.669	€ 1.075.204	131,50	€ 5.052.545	€ -	€ 1.828.790	€ 221.500	€ 169.300	€ -	€ 1.880.990	€ -	0,00	0,00	0,00	€ -	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ 2.247.413	€ -
PERSONALE COMPARTO																							
Personale infermieristico	1927,89	€ 109.052.808	€ 5.704.642	€ 3.457.936	4,61	€ 177.127	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 385.117	€ -	€ 650.498	€ -
Personale sanitario altri	361,23	€ 20.433.569	€ -	€ -	11,02	€ 423.415	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 85.203	€ -	€ 143.916	€ -
OSS	432,86	€ 24.485.157	€ -	€ 842.879	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 85.203	€ -	€ 143.916	€ -
Personale tecnico	127,06	€ 7.187.276	€ -	€ -	13,00	€ 499.491	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ 68.162	€ -	€ 115.132	€ -
Personale amministrativo	301,47	€ 17.053.027	€ -	€ -	1,00	€ 38.422	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Personale professionale	0,75	€ 42.424	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Personale della ricerca sanitaria	0,00	€ -	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE PERSONALE COMPARTO	3151,26	€ 178.254.262	€ 5.704.642	€ 4.300.815	29,63	€ 1.138.455	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00	0,00	0,00	€ -	€ -	€ -	€ 623.685	€ -	€ 1.053.462	€ -
FABBISOGNO PERSONALE 2025	3996,58	€ 226.070.392	€ 6.291.311	€ 5.376.019	161,13	€ 6.191.000	€ -	€ 1.828.790	€ 221.500	€ 169.300	€ -	€ 1.880.990	€ -	0,00	0,00	0,00	€ -	€ 200.000	€ -	€ 623.685	€ -	€ 3.300.875	€ -

	ANNO 2027
DI CUI COSTI RINNOVI CONTRATTUALI 16-18	1.218.731,98 €
DI CUI COSTI IVC (22-24 + 25-27)	1.373.223,80 €
DI CUI COSTI ELEMENTO PEREQUATIVO	0,00 €
DI CUI COSTI AUMENTO ESCLUSIVITA' EX ART1 C407	2.614.600,29 €
DI CUI IRAP	13.832.063,28 €
TOTALE ANNO 2025	19.038.619,35 €

¹comprende anche gli odontoiatri
²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali
³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TOTALE COSTO 2027	€ 237.812.557
-------------------	---------------

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
VALORI ESPRESSI IN:	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	755	€ 42.707.327	120	€ 4.601.081
Veterinari	0	€ -	0	€ -
Dirigenza sanitaria	70	€ 3.959.620	10	€ 374.618
Dirigenza PTA	32	€ 1.810.112	2	€ 76.845
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	857	€ 48.477.059	132	€ 5.052.545
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	2001	€ 113.188.559	5	€ 177.127
Personale sanitario altri	376	€ 21.268.815	12	€ 423.415
OSS	444	€ 25.115.303	0	€ -
Personale tecnico	130	€ 7.353.580	13	€ 499.491
Personale amministrativo	302	€ 17.082.931	1	€ 38.422
Personale professionale	1	€ 56.566	0	€ -
TOTALE PERSONALE COMPARTO	3254	€ 184.009.187	31	€ 1.138.455
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	4111	€ 232.486.246	163	€ 6.191.000

¹comprende anche gli odontoiatri

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 RELAZIONE ILLUSTRATIVA

In riferimento alla nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. AOU n. 17464 del 19/06/2025 che definisce le linee di predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, si rappresentano di seguito le previsioni sul fabbisogno e sull'andamento delle risorse umane, finalizzate alla definizione del PTFP per il triennio 2025-2027, in aggiornamento di quanto già riportato nel PTFP 2024-2026 ed in osservanza delle indicazioni riportate nella nota inviata.

Si precisa inoltre che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale rientra nella più complessiva linea di programmazione aziendale definita nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle aziende e negli enti del SSR, le cui linee guida sono state definite nella Deliberazione di Giunta Regionale n. 972 del 23 giugno 2025.

1. VINCOLI ECONOMICI E FABBISOGNI DI PERSONALE

Per l'anno 2025 le linee della programmazione del personale si sviluppano sulla base delle indicazioni di programmazione della Regione, tenuto conto dell'obiettivo economico complessivo assegnato. L'Azienda già dall'inizio dell'esercizio ha impostato politiche di gestione del turn-over coerenti con obiettivi di contenimento della spesa e graduale recupero degli scostamenti rispetto alle indicazioni emerse dai confronti con il livello regionale, tenuto anche conto dei risultati prodotti negli ultimi mesi dell'esercizio 2024. Resta l'indubbia complessità di conciliare obiettivi di tenuta sulla spesa del personale con una forte tensione verso l'aumento dell'offerta, soprattutto sull'area della specialistica ambulatoriale, con finalità di recupero delle liste d'attesa. Saranno pertanto messi in atto meccanismi di attenta pianificazione, anche con riferimento ai tempi di ingresso, degli essenziali potenziamenti e delle sostituzioni delle cessazioni che si avranno in corso d'anno. Restano fermi, in ogni caso, gli obiettivi garanzia di funzionalità delle strutture e di corretta gestione del personale secondo le regole dettate dai CCNL.

Nei grafici seguenti si dà conto dell'andamento della composizione del personale, su base annua a partire dal 2019, attraverso la specifica suddivisione tra ruoli:

Grafico 1 – Personale Medico 2019 – 2025

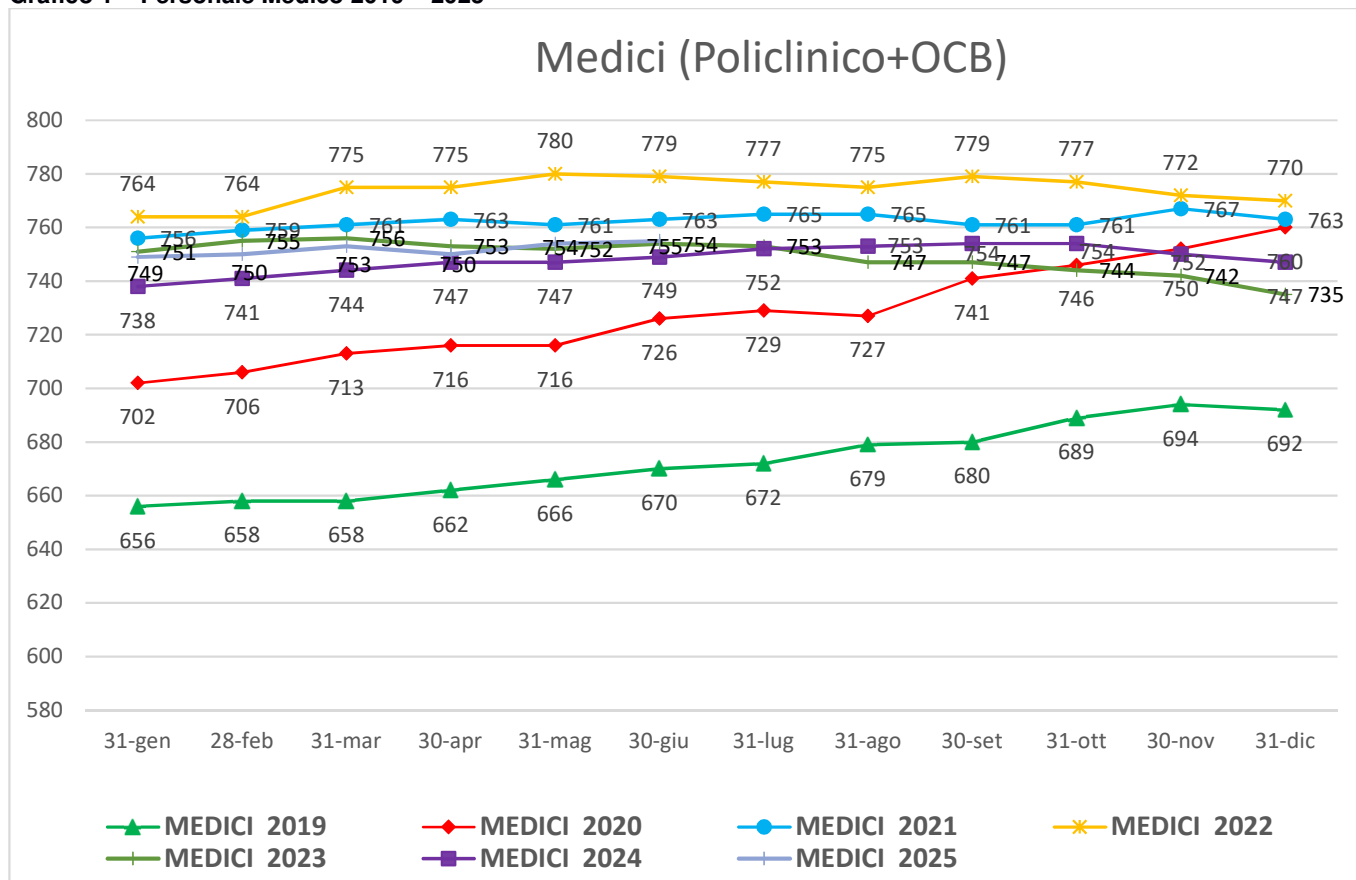


Grafico 2 – Personale Dirigente Sanitario non Medico 2019 – 2025

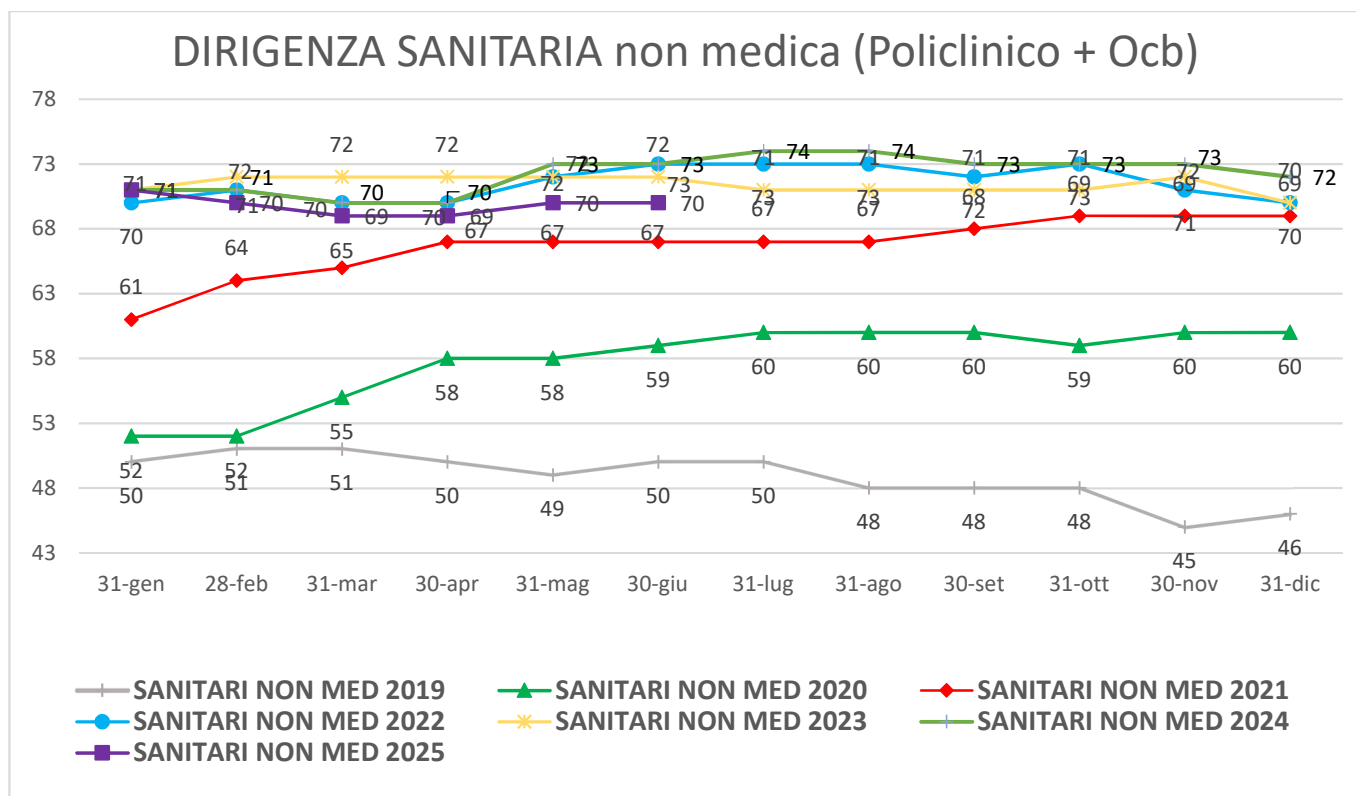


Grafico 3 – Personale del comparto sanitario 2019 – 2025

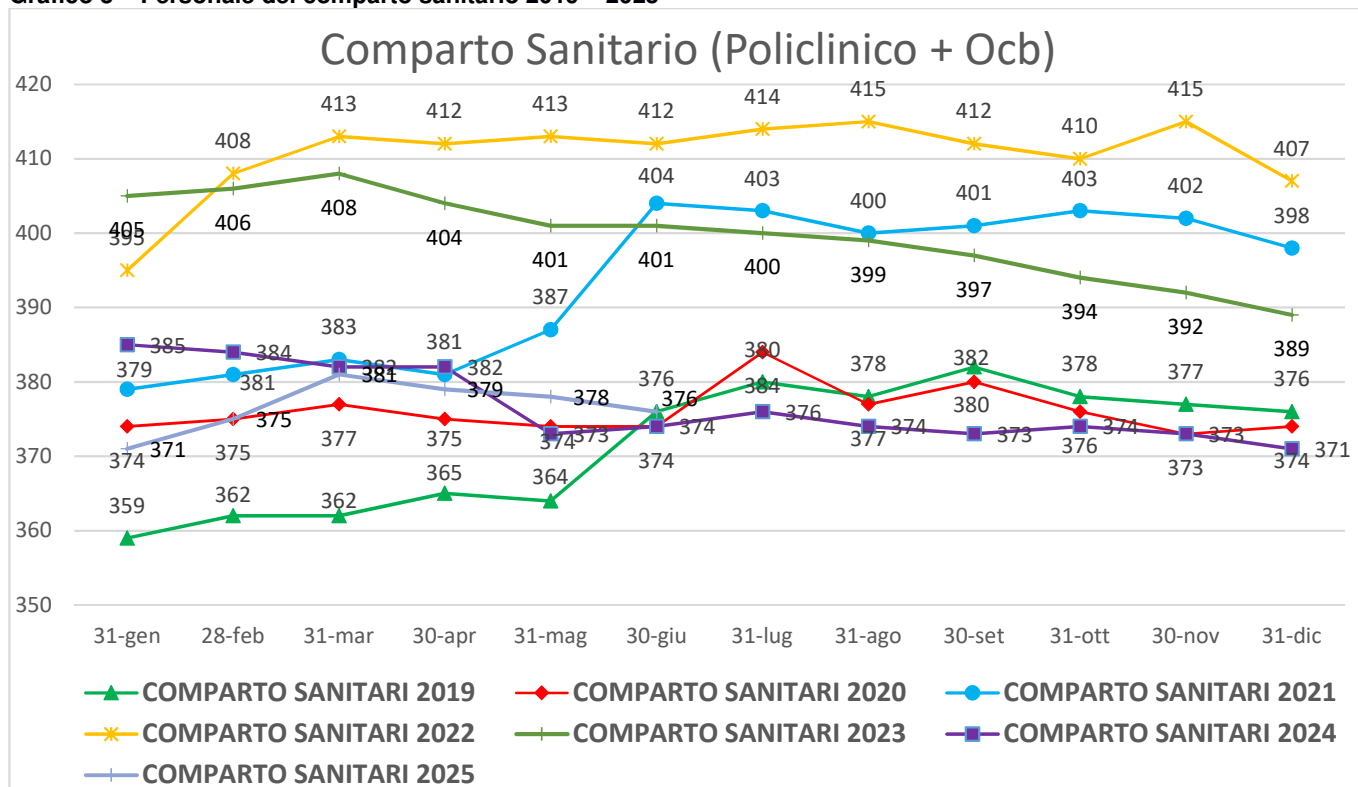


Grafico 4 – Personale Infermieristico 2019 – 2025

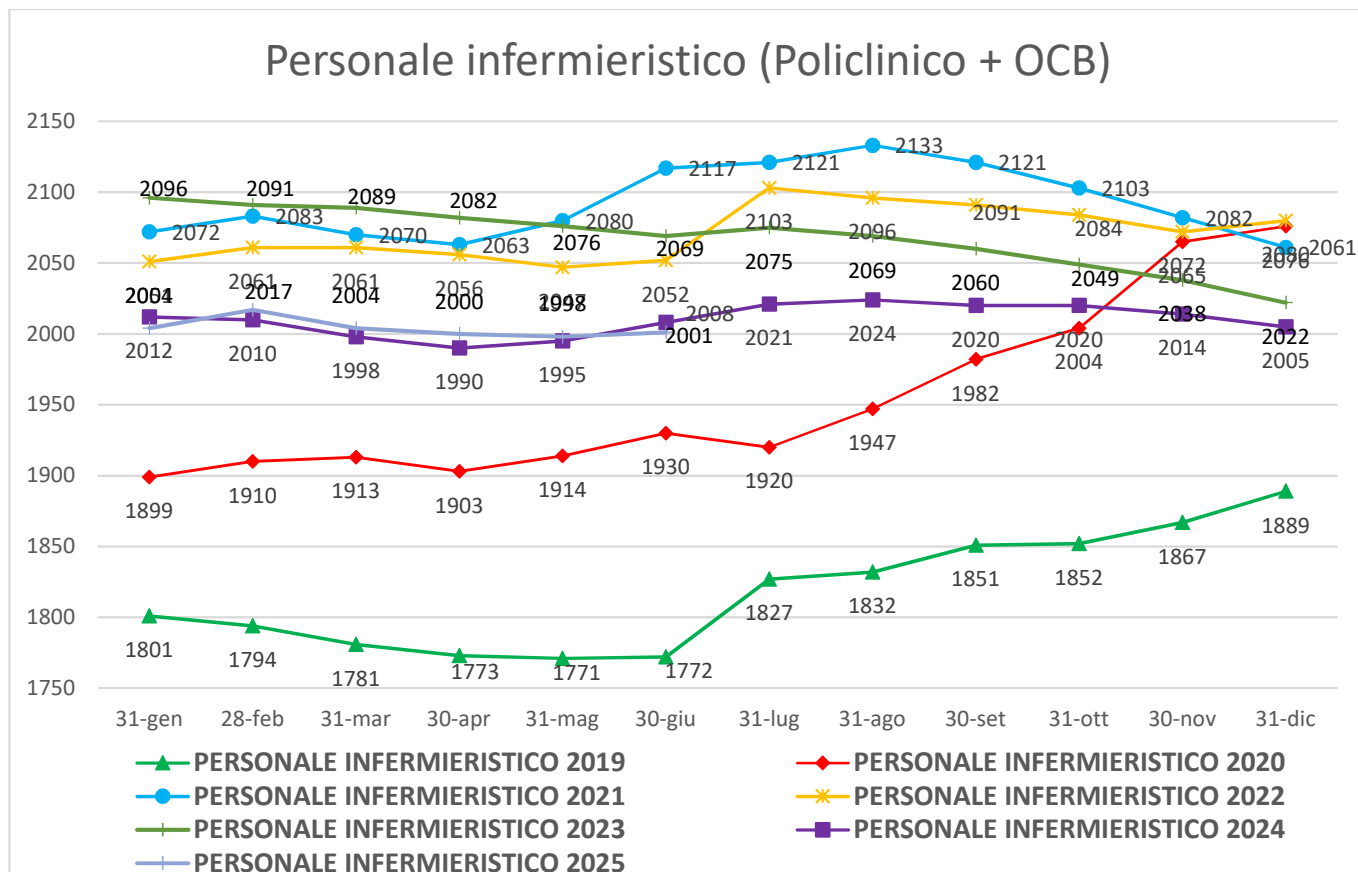


Grafico 5 – Personale OSS/OTA 2019 – 2025

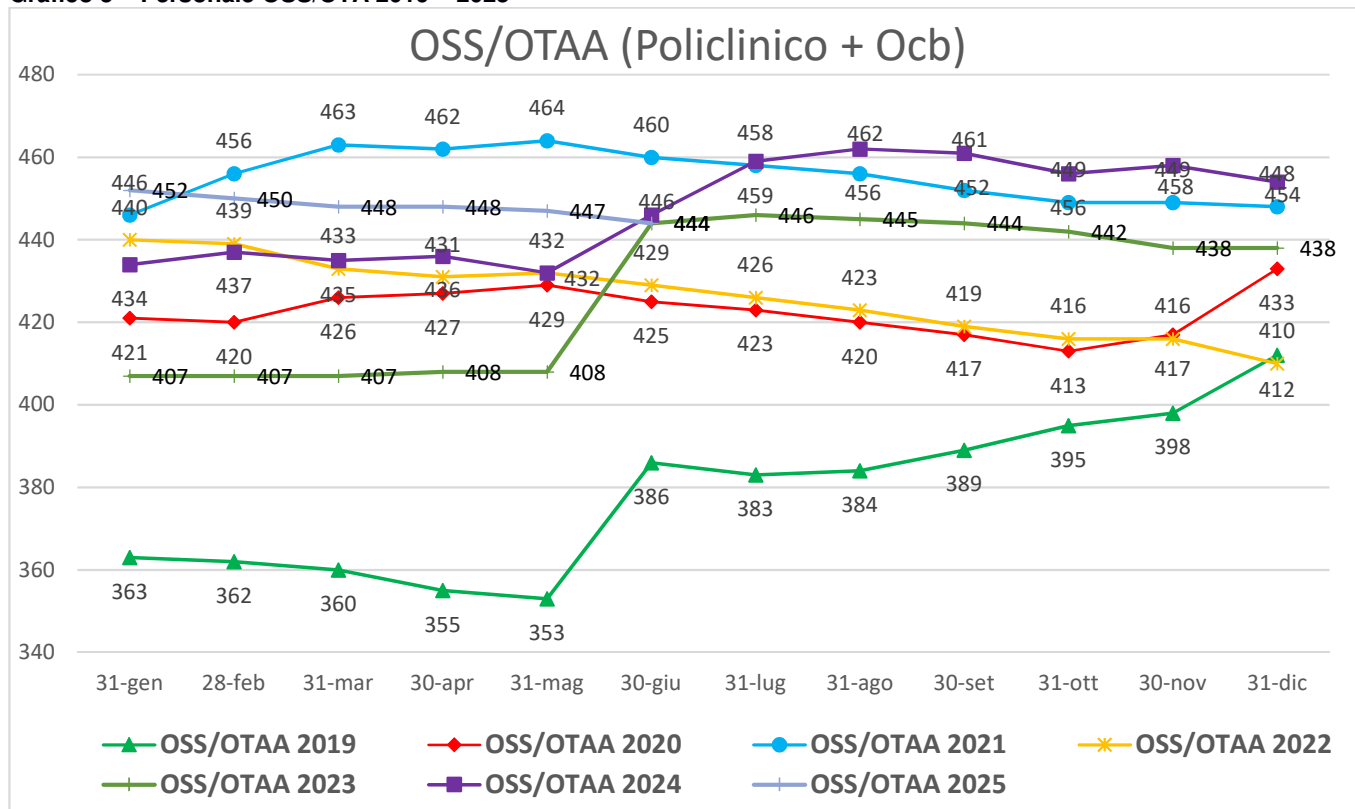


Grafico 6 – Personale comparto amministrativi 2019 – 2025

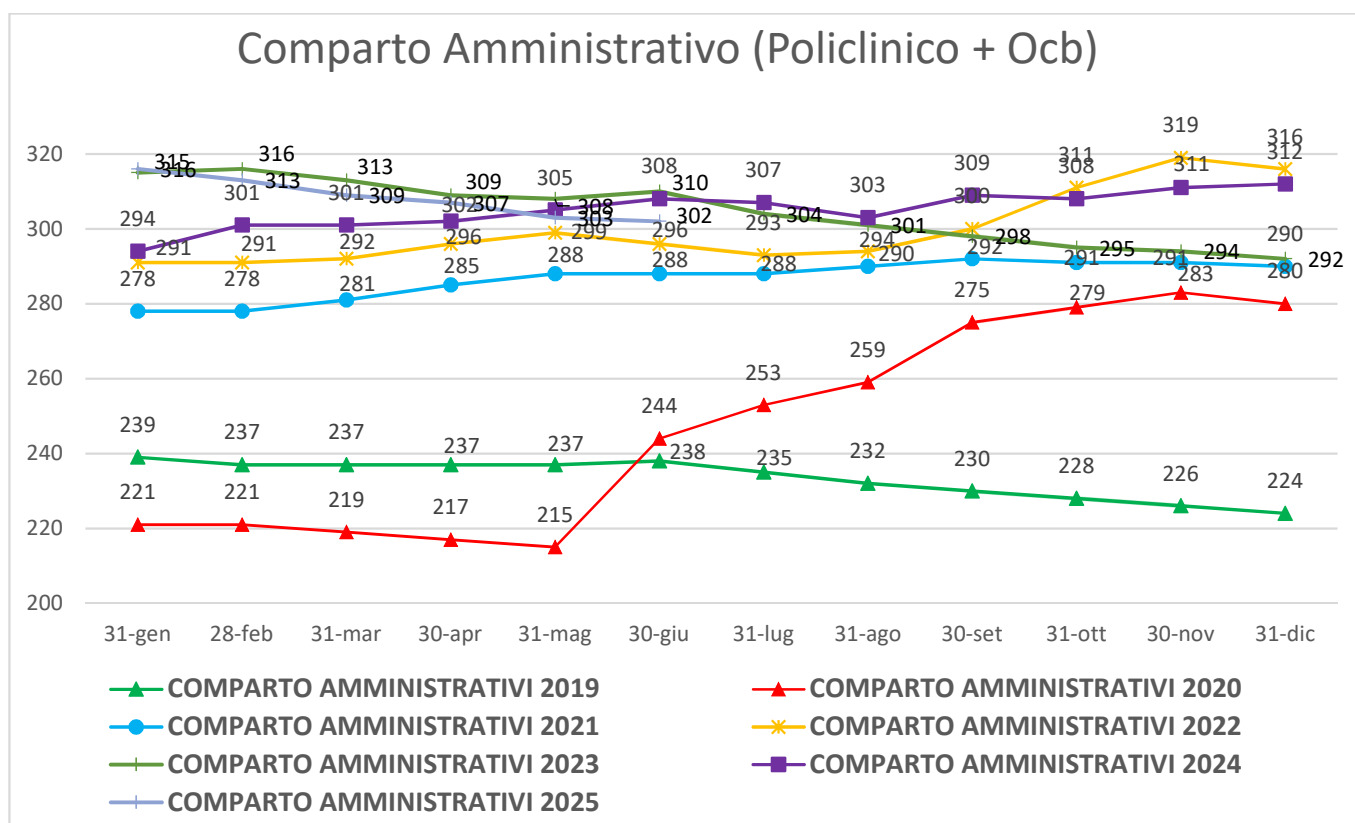
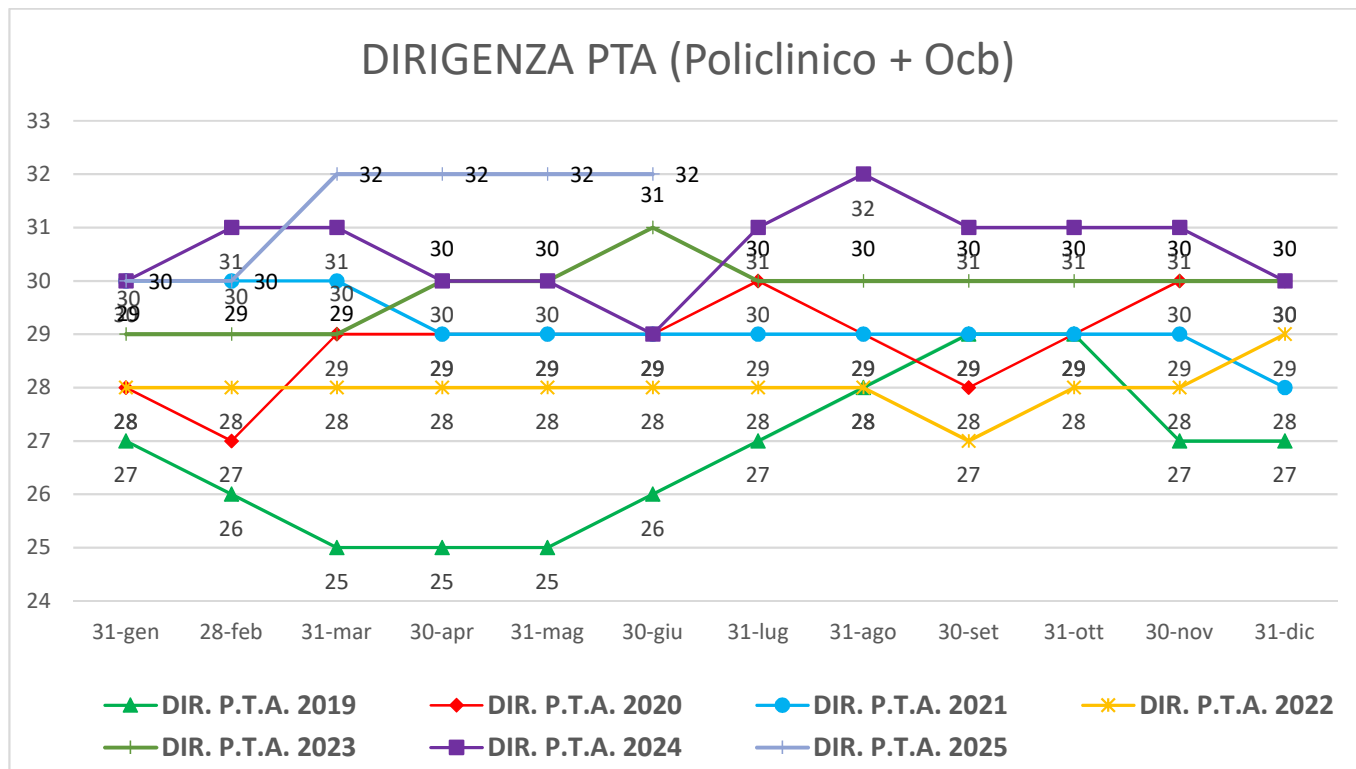


Grafico 7 – Personale Dirigente PTA 2019 – 2025



Il riflesso economico delle politiche esplicitate a inizio paragrafo è quello riportato nelle specifiche voci della Tabella A che si sostanzia in una previsione di spesa 2025 sul personale dipendente di € 226.070.392. Tale importo è comprensivo degli oneri a carico ente e dell'IRAP. È inoltre comprensivo del trattamento economico finanziato con i fondi contrattuali.

Tale importo rappresenta l'obiettivo esposto a bilancio preventivo dell'anno 2025.

Si precisa, in merito alla quantificazione della spesa per il personale esposta nel “di cui costo COVID-19” della Tabella A, che la stessa è stata formulata attraverso la valorizzazione dei costi diretti del personale dipendente assunto in base alle disposizioni normative dei decreti emergenziali, impiegati nei reparti Covid gestiti nel corso dell'emergenza sanitaria e che tutt'ora sono stabilmente assunti in Azienda, secondo le indicazioni regionali ricevute.

Tale costo è stato stimato sulla base dei dati disponibili al momento della redazione del Piano e tiene conto dell'ammontare degli istituti economici finanziati dai fondi contrattuali, per un importo stimato pari a € 500.000 oltre oneri riflessi.

Le acquisizioni di dirigenti medici previste nei restanti mesi del 2025 sono al momento 22, derivanti dalla necessità di garantire, almeno in maniera parziale, il turnover (anche cessazioni già avvenute), ridurre il ricorso all'attività aggiuntiva o stabilizzare alcuni professionisti con incarichi di natura atipica. Si precisa che alle acquisizioni programmate corrisponde nello stesso periodo un numero di cessazioni non del tutto prevedibile ad oggi, dato che ai pensionamenti già previsti nel 2025 potrebbero sommarsi uscite attualmente non prevedibili.

È comunque da sottolineare come le previsioni relative alle assunzioni potranno subire modifiche nel corso della seconda parte dell'anno, anche per la necessità che potrà crearsi di acquisire dirigenti sanitari per sostituire eventuali pensionamenti anticipati, dimissioni volontarie o altre uscite attualmente non preventivabili.

In questo contesto, saranno salvaguardati soprattutto gli ambiti dell'Emergenza-Urgenza, dei servizi diagnostici con valenza trasversale su più unità operative, così come settori fondamentali per il miglioramento dei tempi di attesa nella specialistica ambulatoriale.

Nello specifico, nei Pronto soccorso AOU, permane la difficoltà nel reperire professionisti disponibili a ricoprire un ruolo in questo setting assistenziale. Se pertanto nella seconda parte dell'anno si presenterà l'opportunità di acquisire risorse per i Pronto soccorso, questa verrà presumibilmente colta per poter continuare ad offrire un servizio fondamentale che fino ad ora la nostra azienda è riuscita a non esternalizzare. Vi è da considerare altresì che nei Pronto soccorso, così come nelle Strutture di Anestesia, sono significativi i volumi di attività aggiuntiva svolti dai dirigenti e un rinforzo degli organici tramite acquisizioni di personale medico dipendente produrrebbe, in ultima analisi, un risparmio considerevole (se consideriamo che in Pronto soccorso per l'attività aggiuntiva vengono riconosciuti 100 euro lordi/ora).

2. POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Il focus centrale delle politiche di sviluppo del personale nel 2025 sarà quello di continuare a sviluppare, unitamente alle rappresentanze dei lavoratori, strumenti contrattuali di valorizzazione dei percorsi di carriera professionali. Nel corso del prossimo triennio verranno messe in atto politiche di rafforzamento e innovazione degli incarichi di funzione di organizzazione e professionali, sia in ambito sanitario che tecnico-amministrativo per il personale dell'area del comparto.

Per quanto attiene l'area contrattuale della dirigenza sanitaria, l'anno 2025, vede il consolidamento dell'implementazione del nuovo assetto gestionale dell'orario di lavoro, che prevede un maggior coinvolgimento dei dirigenti di struttura complessa nella fase di pianificazione e gestione dell'attività sanitaria dei propri collaboratori, per il raggiungimento degli obiettivi di risultato.

2.1 POLITICHE DI STABILIZZAZIONE

Alla luce della revisione della normativa in merito alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari è utile fornire un quadro del trend del rapporto tra personale a Tempo Indeterminato e personale a Tempo Determinato con la seguente tabella:

PERSONALE	31/12/2024		%TD	30/06/2025		%TD
	T. I.	T. D.		T. I.	T. D.	
MEDICI	725	19	2,55%	735	18	2,39%
DIRIGENZA SANITARIA	69	2	2,82%	68	1	1,45%
DIRIGENZA PTA	26	2	7,14%	30	1	3,23%
PERSONALE INFERMIERISTICO	1987	14	0,70%	1966	31	1,55%
PERSONALE SANITARIO ALTRI	361	8	2,17%	361	13	3,48%
OSS	419	33	7,30%	415	28	6,32%
PERSONALE TECNICO	129		0,00%	125	2	1,57%
PERSONALE PROFESSIONALE	0		0,00%		1	100,00%
PERSONALE AMMINISTRATIVO	310		0,00%	300		0,00%
Totale complessivo	4026	78	1,90%	4000	95	2,32%

Come si può evincere, la percentuale di ricorso al tempo determinato per molti profili professionali risulta contenuta ed al di sotto delle soglie fissate dalla Contrattazione Nazionale. Permangono specifiche aree professionali che presentano percentuali più alte con riferimento all'ultimo periodo dello scorso anno laddove il ricorso al rapporto a tempo determinato è legato alle esigenze di necessità e urgenza, come nel caso del personale sanitario (sia infermieristico che sanitario altro), o a specifiche tipologie contrattuali, come nel caso dei medici specializzandi (al 31/05/2025 presenti 7 contratti a tempo determinato "Calabria" e 4 contratti a tempo determinato "2 ter"). Con riferimento specifico alla stabilizzazione del personale, l'Azienda ha dato seguito, anche nel corso dell'ultimo anno, alle procedure di stabilizzazione c.d. "stabilizzazioni dei precari del COVID" previste dalla legge di bilancio n. 234/2021, secondo le indicazioni regionali in materia e compatibilmente con il vincolo del 50% del fabbisogno assunzionale per ciascuna annualità.

PERSONALE STABILIZZATO	2024	2025
MEDICI	4	1
DIRIGENZA SANITARIA	2	1
DIRIGENZA PTA		
PERSONALE INFERMIERISTICO	7	5
PERSONALE SANITARIO ALTRI	4	1
OSS	10	5
PERSONALE TECNICO	5	
PERSONALE PROFESSIONALE		
PERSONALE AMMINISTRATIVO	7	
Totale complessivo	39	13

Inoltre, al fine di valorizzare le competenze e le professionalità del personale già dipendente, sono state attivate le procedure di progressioni fra le aree, in applicazione dell'art 52 comma 1-bis D.lgs. 165/2001 e dell'art. 21 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, con l'emissione degli avvisi il 30 giugno 2026.

2.2 ALTRE FORME DI LAVORO

Questa Azienda da diversi anni presenta un utilizzo limitato di contratti atipici per professionisti di qualificazione medica e/o sanitaria e si intende confermare tale trend anche nel triennio di riferimento del presente Piano. È necessario però sottolineare come, con particolare riferimento al personale medico, continua ad essere critica la fase di reclutamento di alcune discipline (quale ad esempio l'emergenza-urgenza). Il fenomeno, già osservato negli anni scorsi, delinea uno scostamento sempre più preoccupante e sempre maggiore tra domanda ed offerta di lavoro, con procedure concorsuali che sempre più spesso esitano in graduatorie esigue e totalmente insufficienti a garantire i fabbisogni aziendali. Ne deriva un aumento, per le sopraccitate discipline, al ricorso a forme contrattuali più flessibili (proprio per questo preferite dai professionisti rispetto all'inquadramento come dipendente) a cui ricorrere come extrema ratio dopo che attraverso le normali procedure concorsuali, non è stato possibile garantire la continuità delle prestazioni assistenziali.

Analogamente, sul versante del personale del Comparto l'utilizzo dei contratti di lavoro somministrato avviene in casi di assoluta necessità ed urgenza secondo le previsioni contrattuali o comunque in caso di temporanea mancanza di graduatorie utili o in situazioni di reclutamento ordinario insufficiente, onde garantire la continuità assistenziale.

2.3 POLITICHE RISORSE UMANE – AREA PROFESSIONI SANITARIE

Per quanto attiene all'area delle professioni sanitarie, le politiche di gestione e sviluppo delle diverse professionalità saranno caratterizzate dalle linee strategiche regionali e aziendali nonché dagli assetti organizzativi che si delinearanno nel prossimo periodo, contraddistinto dalla ricerca della completa integrazione dei due stabilimenti dell'AOU, dal mantenimento dell'obiettivo del rispetto dei tempi d'attesa per interventi chirurgici e prestazioni specialistiche ambulatoriali, dall'esigenza di consolidamento statico di alcuni corpi di fabbrica del Policlinico.

La programmazione dovrà tenere conto:

- del mantenimento degli standard assistenziali e del costante obiettivo di miglioramento della qualità assistenziale proseguendo nel rafforzamento della cultura della centralità e della presa in carico della Persona assistita anche con percorsi formativi specifici volti al consolidamento di competenze distintive: nell'ambito dell'assistenza infermieristica peri-chirurgica, del wound care, del rischio infettivo, degli accessi vascolari, della gestione delle stomie, delle cure palliative, nonché per quanto attiene l'area dell'accoglienza, della relazione e della comunicazione con i Pazienti e la sua rete familiare. Il mantenimento degli standard assistenziali dovrà realizzarsi anche attraverso un sostanziale mantenimento del turn over, volto proprio ad evitare un impatto e una ricaduta negativa sulla qualità dell'assistenza, sul rispetto delle normative in materia e sul benessere dei Lavoratori.

- degli eventuali picchi epidemiologici stagionali/influenzali per il Paziente adulto e per il Paziente pediatrico prevedendo la possibilità per tali periodi, di attivare sistemi flessibili di incremento temporaneo di posti letto e Personale, proprio con l'obiettivo di garantire l'accoglienza dei Pazienti con questa casistica;
- dei progetti innovativi che si svilupperanno e dalla concretizzazione di progetti, anche nell'ambito della rete provinciale.

Le politiche sulle risorse umane, non potranno non tener conto delle criticità inerenti alla carenza di alcune professionalità, in particolare di Infermieri e Tecnici di radiologia e pertanto, specifica attenzione dovrà essere posta per:

- Infermieri: stante la difficoltà nel reperimento di questa figura, occorre prestare attenzione ai modelli organizzativi assistenziali e all'acquisizione delle competenze distintive. In quest'ambito e alla luce della recente istituzione (vedi DPR 21.6.25) della nuova figura di "Assistente Infermiere" dovranno essere realizzate tutte le analisi e le valutazioni volte a determinare una sua eventuale introduzione all'interno dell'AOU, quale fabbisogno, in che ambito, nonché l'impatto all'interno delle collaborazioni del team multidisciplinare";
- Ostetriche – in questo ambito, si impone specifica attenzione al consolidamento delle competenze avanzate;
- Tecnici di radiologia – le persistenti criticità nel reperimento di tale figura, pur nelle diverse forme di reclutamento, impongono una analisi attenta e un utilizzo dei diversi strumenti disponibili nell'ottica di garantire le prestazioni ai Cittadini.

L'azienda, ritenendo essenziale lo sviluppo e la valorizzazione delle diverse professionalità ha ricercato percorsi di valorizzazione delle competenze e delle diverse professionalità mediante un rafforzamento del sistema degli incarichi – professionali ed organizzativi, quale significativa leva gestionale, di promozione, di coinvolgimento e valorizzazione delle risorse umane. Sulla base di questi presupposti, dopo una prima mappatura, nella quale sono stati identificati nuovi ruoli e nuove funzioni, s'intende proseguire nel percorso avviato, includendo ulteriori funzioni con l'obiettivo di realizzare un sistema:

- ➔ che tenga conto della funzionalità degli incarichi rispetto ad una organizzazione aziendale efficace, volta al continuo incremento della qualità della prestazione assistenziale offerta;
- ➔ funzionale al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria regionale;
- ➔ che crei l'opportunità di introdurre le migliori professionalità, valorizzandone nel contempo il contributo per la maggior autonomia e responsabilità;
- ➔ che getti le basi per un percorso di sviluppo professionale affinché i Dipendenti possano esprimere le proprie potenzialità ed investire per il futuro con possibili sviluppi di carriera per le diverse professionalità presenti in Azienda, andando in questo modo ad agire sulla motivazione e sulla realizzazione professionale.

Si proseguirà, a sostegno del percorso di innovazione e cambiamento, con la realizzazione di progetti formativi specifici.

Rispetto all'area del personale di supporto: le procedure concorsuali e la conseguente disponibilità di graduatoria, permetterà all'AOU di continuare, gradualmente, il superamento dei contratti di lavoro del Personale interinale. Tale percorso dovrà realizzarsi in modo da determinare una continua e complessiva riduzione di tale Personale con l'obiettivo di dare stabilità nell'ambito del contingente di questi Operatori. Inoltre, stante il recente decreto che prevede la **revisione del profilo dell'OSS**, motivata dalla necessità di un aggiornamento delle competenze e dei percorsi formativi, saranno da progettare e realizzare programmi formativi interni sulle attività specifiche degli Operatori volti anche a ripensare i modelli organizzativi nell'ambito di alcune aree assistenziali.

2.4 FABBISOGNI RELATIVI ALLA COPERTURA DI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Relativamente ai fabbisogni di copertura di incarichi di struttura complessa, nel rispetto degli standard previsti dal Patto per la Salute e dal D.M. 70/2015, si segnalano i seguenti fabbisogni:

Area Sanitaria

Istituzione:

- **Struttura complessa di Direzione Gestione Operativa.**

La struttura ha l'obiettivo di assicurare il governo delle piattaforme produttive, organizzando e ingegnerizzando i processi sanitari. Per raggiungere tale scopo, utilizza metodologie, strumenti e approcci del project management e sviluppa integrazione e collaborazione tra i diversi livelli di responsabilità organizzativa presenti all'interno dell'AOU.

Tali attività sono attualmente in capo alla Struttura Complessa Direzione Operativa (vacante) che manterrà la sola funzione di direzione igienico-organizzativa e sulla sicurezza delle cure (Direzione Igienico-Organizzativa e Sicurezza delle Cure).