



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ASL_BO

REGISTRO: Deliberazione

NUMERO: 0000308

DATA: 19/08/2025 15:45

OGGETTO: Adozione definitiva del Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 dell'Azienda USL di Bologna

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente provvedimento è stato firmato digitalmente da Carlini Stefano in qualità di Direttore Generale, delegato ai sensi dell'art.3, comma 6, del D.Lgs. 30.12.1992 n.502, come modificato dal D.Lgs. 7.12.1993 n.517

In assenza di Petrini Anna Maria - Direttore Generale

Con il parere favorevole di Meschi Michele - Direttore Sanitario

Con il parere favorevole di Carlini Stefano - Direttore Amministrativo

Su proposta di Riccardo Solmi - Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC) che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [05-04]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- UO Sviluppo Organizzativo e Gestione Operativa (SC)
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- UO Affari Generali e Legali (SC)
- Servizio Unico Metropolitano Contabilità e Finanza (SUMCF)
- UO Anticorruzione e Trasparenza (SC)
- Ufficio Relazioni Sindacali (UO Affari Generali e Legali (SC))
- Direzione Generale
- Direzione Amministrativa (Direzione Generale)
- Direzione Sanitaria (Direzione Generale)



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DOCUMENTI:

File

DELI0000308_2025_delibera_firmata.pdf

DELI0000308_2025_Allegato1.pdf:

Firmato digitalmente da

Carlini Stefano; Meschi Michele; Solmi
Riccardo

Hash

5511F1E9D1D5B74DC760F98235CD26063
CFBD07C4A03B89515241D6B7E5085CC

FEC7C7E49CF210864720B119007629972
04B55C706010C73859362D221F51736



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Adozione definitiva del Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 dell'Azienda USL di Bologna

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate le seguenti disposizioni, a cui si fa integralmente rinvio:

- Decreto Legislativo del 30/03/2001, n. 165, artt. 6 e seguenti, modificato dal Decreto Legislativo del 25/05/2017, n. 75, nei quali è prevista da parte delle Pubbliche Amministrazioni l'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, 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;
- Decreto del 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica, ad oggetto: *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni”*, nel quale vengono stabiliti alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- Decreto Legge n. 80/2021, recante oggetto *“ Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nonché la deliberazione della Giunta regionale n. 1299 del 01/08/2022, ad oggetto: *“ Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) per le aziende ed enti del servizio sanitario regionale – prime indicazioni”* di adeguamento alle disposizioni introdotte dall'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021;
- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione”*;
- Deliberazione della Giunta regionale n. 972 del 23/06/2025 ad oggetto *“ Linee di programmazione e finanziamento delle aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2025”*;
- Deliberazione della Giunta regionale n. 1230 del 21/07/2025 di approvazione dei bilanci economici preventivi per il 2025 delle Aziende ed Enti del Sistema Sanitario Regionale;
- Decreto Legislativo del 14/03/2013, n. 33, ad oggetto: *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni”* e, in particolare, l'art. 16, inerente gli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

Richiamata, inoltre, la DGR n. 990 del 19/06/2023, che ha approvato le Linee guida per la predisposizione del Piano integrato di attività e di organizzazione nelle aziende e negli enti del SSR (PIAO), nonché la specifica disciplina regionale e il percorso procedurale relativo all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che si configura quale strumento di programmazione attuativo delle scelte





strategiche contenute nel PIAO, trasmesse con nota della Direzione Generale “Cura della persona, salute e welfare”, prot. 27/06/2023.0620597.U, conservato al protocollo generale n. 70551 del 27/06/2023 dell’Azienda USL di Bologna;

Richiamata, inoltre, la DGR 973 del 23/06/2025, ad 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*”;

Preso atto che con nota prot. 18/06/2025.0605059.U, conservato al protocollo generale n. 77203 del 19/06/2025 dell’Azienda USL di Bologna, la Direzione Generale “Cura della persona, salute e welfare” della Regione Emilia Romagna ha trasmesso le 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);

Dato atto - in conformità all’articolo 6, comma 4 del D.Lgs. 165/2001, il quale prevede che “*Nell’adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionale*” – di aver trasmesso la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 per il tramite del proprio Ufficio delle Relazioni Sindacali alle competenti Organizzazioni Sindacali;

Visto il Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 dell’Azienda USL di Bologna, contenuto nel Bilancio Economico Preventivo, oggetto di adozione da parte dell’Azienda USL di Bologna, tramite deliberazione n. 246 del 04/07/2025 e di successiva approvazione tramite Deliberazione della Giunta regionale n. 1230 del 21/07/2025;

Dato atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 dell’Azienda USL di Bologna è stato redatto nel rispetto della disciplina regionale dettata in materia con DGR n. 990/2023, la quale ha disapplicato la precedente DGR 1412/2018, delle Linee guida contenute nel D.M. 08/05/2018, della DGR n. 972/2025 nonché della DGR 973/2025, in coerenza con le linee di programmazione regionali, con l’obiettivo economico-finanziario assegnato e nel rispetto delle disponibilità evidenziate nell’ambito dei bilanci preventivi economici;

Rilevato che la programmazione triennale, nel perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, prevede le azioni correlate al piano di sostenibilità, le assunzioni correlate alla sostituzione di personale cessato (turnover), le stabilizzazioni e le verticalizzazioni, assunzioni relative al personale della ricerca sanitaria e alle attività di supporto alla ricerca sanitaria, i progetti e i conferimenti degli incarichi di struttura complessa e assunzioni tramite PNRR;





Vista la nota prot. n. 98804 del 07/08/2025, con la quale questa Azienda ha trasmesso alla Regione Emilia-Romagna – Direzione Generale Cura della persona, salute e welfare l'integrazione della proposta del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027, relativamente al Personale della Ricerca dell'IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche nell'ambito dell'Azienda USL di Bologna;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'adozione, in via definitiva, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 dell'Azienda USL di Bologna, nonché delle tabelle che si allegano quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, comprensivo delle integrazioni di cui al punto precedente, in quanto compatibili con la cornice economica del Bilancio Economico Preventivo dell'esercizio 2025 di questa Azienda;

Ritenuto, inoltre, di procedere, entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente provvedimento, agli adempimenti di cui all'art. 60 del Decreto legislativo n. 165/01 (sistema SICO), nonché di provvedere all'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 16 del Decreto Legislativo n. 33/13,

Delibera

per le ragioni espresse in premessa:

1. di procedere all'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 dell'Azienda USL di Bologna, costituito dalle Tabelle A e B nonché dalla Relazione Illustrativa, che si allegano quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto di aver trasmesso informazione sindacale per il tramite del proprio ufficio relazioni sindacali alle Organizzazioni Sindacali, come previsto dall'articolo 6, comma 4 del D.Lgs. 165/2001;
3. di procedere, entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente provvedimento, agli adempimenti di cui all'art. 60 del Decreto Legislativo n. 165/01 (sistema SICO);
4. di provvedere all'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 16 del Decreto Legislativo n. 33/13.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Sabina Padiglia



Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 dell'Azienda USL di Bologna

Premessa

Con le modifiche introdotte dal D.lgs. 75/2017 all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, è stata modificata la logica e la metodologia per la programmazione e determinazione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, le scelte relative alla determinazione degli assetti organizzativi non sono più correlate ad uno strumento di tipo statico come la dotazione organica, ma ad uno strumento di programmazione prettamente gestionale, di natura dinamica, come il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che consente una maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione, nell'ambito del budget di spesa assegnato, nonché nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in modo flessibile, in base alle effettive esigenze dell'azienda e non in relazione ad aprioristici limiti di organico.

Di recente, il quadro sopra delineato è stato oggetto di importanti interventi normativi. Invero, l'art. 6 del D.L. 9 giugno del 2021, n. 80 recante: *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), demandando ad uno o più D.P.R. e, nel caso di specie al D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ad oggetto *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione"*, l'abrogazione degli adempimenti relativi al piano dei fabbisogni, al piano della performance, al piano di prevenzione e della corruzione, al piano organizzativo del lavoro agile e al piano delle azioni positive, conseguentemente assorbiti in apposite sezione del PIAO.

Alla stregua di quanto sopra, la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha trasmesso le 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) (prot. 605059), conservato al protocollo generale dell'Azienda, nonché le integrazioni alle indicazioni tecniche di cui sopra di cui al protocollo generale n. 68340 del 05/06/2024 dell'Azienda USL di Bologna, rispetto alle quali si illustrano di seguito gli elementi e le valutazioni che hanno portato alla determinazione del fabbisogno di personale dell'Azienda USL di Bologna per il triennio in argomento.

Tale programmazione in materia di risorse umane è definita in coerenza con le linee di programmazione regionali e con l'obiettivo economico-finanziario assegnato a questa Azienda, nonché secondo le indicazioni regionali relative al bilancio preventivo 2025; la stessa è altresì redatta conformemente:

- alla disciplina regionale dettata in materia con DGR n. 990/2023;
- alle Linee guida contenute nel D.M. 08/05/2018;
- alla programmazione pluriennale della performance per come prevista all'interno del vigente PIAO;
- alle disposizioni normative nazionali, ivi compreso quanto previsto dall'art 44-ter del recente D.L. 19/2024 (convertito con Legge n. 56/2024);
- alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ed alle Linee di Programmazione della Ricerca triennale degli IRCCS;

La cornice finanziaria presa a riferimento per il 2025 è rappresentata dagli obiettivi di

programmazione sanitaria ed economico-finanziari definiti a livello regionale in sede di concertazione.

Gli obiettivi di governo della spesa del personale, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria del SSR, dovranno essere mantenuti anche per gli anni 2026 e 2027 e potranno essere rivisti in sede di definizione dei successivi PTFP , in considerazione di scenari evolutivi oggi non pienamente prevedibili.

L'Azienda procederà al monitoraggio delle gestioni con la finalità di verificare i costi sostenuti in relazione agli obiettivi assegnati e intervenire con azioni e misure correttive a fronte di eventuali scostamenti, per garantire la sostenibilità del SSR.

1. IL FABBISOGNO DI PERSONALE

Per l'anno 2025 si prevede un numero complessivo di cessazioni di personale a tempo indeterminato (per qualsiasi motivo) sostanzialmente in linea con quanto registrato nel 2024. Tale dato conferma un trend ormai consolidato, che si attesta intorno alle 600 unità annue.

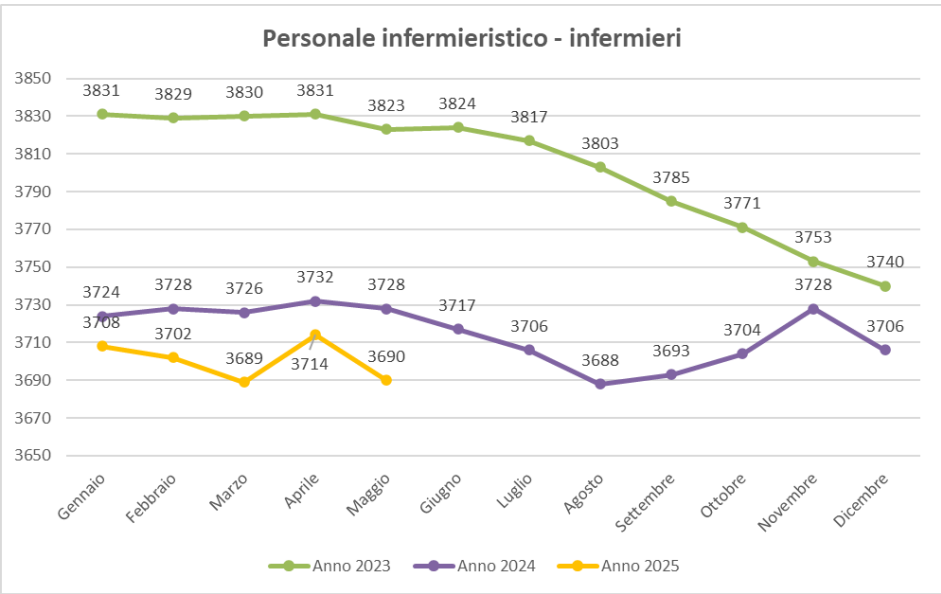
Cessazioni tempi indeterminati		Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Totale
anno 2024	Comparto	42	35	40	35	45	39	35	36	41	49	40	75	512
	Dirigenza	9	8	8	11	9	15	10	3	10	8	7	18	116
	Totale	296						332						628
anno 2025 (dati giugno)	Comparto	31	38	38	30	45	36	22	15	16	19	12	33	335
	Dirigenza	12	7	7	6	9	4	9	3	1	2	3	6	69
	Totale	263						141						404

Un volume così significativo di cessazioni incide sensibilmente sulla sostenibilità degli assetti organizzativi, con particolare impatto nelle aree sanitarie e tecnico-specialistiche, dove l'inserimento di nuove risorse richiede tempi di affiancamento e formazione medio-lunghi. Inoltre, il progressivo invecchiamento della forza lavoro contribuisce a una ridotta capacità di impiego ottimale delle risorse, rendendo più complessa la pianificazione organizzativa.

In questo contesto emergono due aspetti particolarmente rilevanti.

La carenza strutturale di personale infermieristico

Si registra una persistente e crescente difficoltà nel reperimento di personale infermieristico sul mercato del lavoro, con ricadute dirette sulle politiche di reclutamento aziendali. Come evidenziato dai dati, negli ultimi tre anni il numero di professionisti disponibili ha mostrato un calo costante. Questo andamento, che si conferma anche nella riduzione della partecipazione ai concorsi, è da attribuirsi a cause esogene indipendenti dalle scelte dell'Azienda.

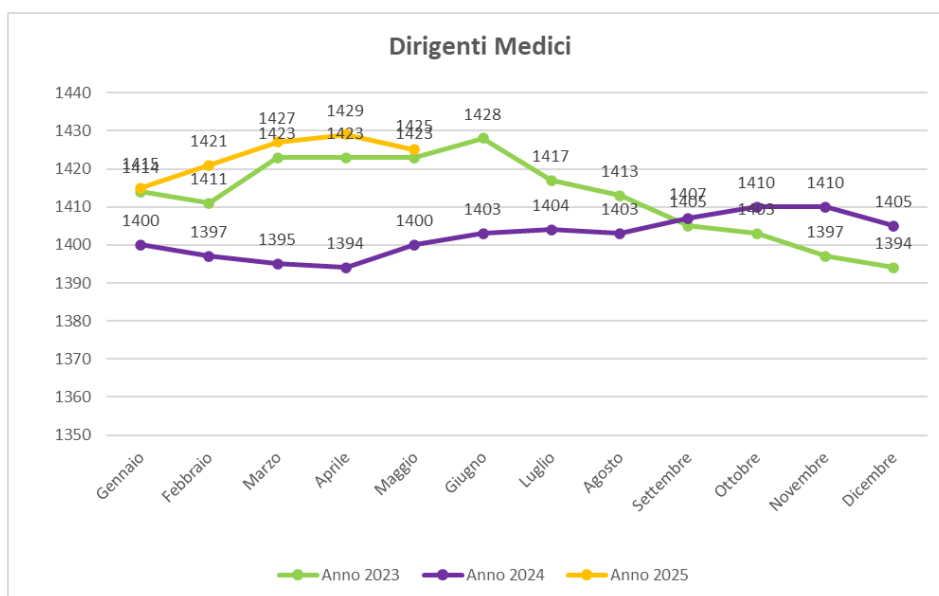


Emblematico è il caso del concorso conclusosi a maggio 2025, che ha visto un calo del 13% nel numero dei candidati rispetto alla procedura analoga del 2024.

Alla luce di questa situazione, l'Azienda intende attuare strategie assunzionali flessibili e reattive, volte a cogliere ogni opportunità consentita dal mercato del lavoro, per coprire il fabbisogno, in particolare nelle aree dell'assistenza infermieristica e, più in generale, delle professioni sanitarie.

La progressiva normalizzazione del mercato del lavoro medico

In controtendenza rispetto al quadro infermieristico, la dinamica occupazionale della componente medica evidenzia segnali di ripresa. Dopo un periodo di calo, a partire dal secondo semestre 2023 si è rilevata una graduale inversione del trend, con un ritorno ai livelli di presenza del personale simili a quelli dei primi mesi del 2023.



Tale miglioramento è tuttavia eterogeneo e non riguarda in modo uniforme tutte le specializzazioni, che presentano fra loro scarsa fungibilità. Persistono infatti criticità significative in aree quali la medicina d'emergenza e l'ostetricia, dove le difficoltà di reperimento rimangono elevate.

Valutazioni e vincoli economici

A fronte di queste dinamiche, e tenuto conto della necessità di garantire la continuità dei servizi attraverso la sostituzione del personale cessato, l'Azienda dovrà comunque operare nel rispetto dei vincoli economici regionali. Pertanto, per le figure dirigenziali e quelle non assistenziali, saranno necessarie valutazioni puntuali circa l'effettiva possibilità di copertura e la tempistica delle assunzioni, coerentemente con la programmazione sanitaria regionale e con gli obiettivi assistenziali e di salute assegnati.

Progettualità

Nell'ambito dell'Azienda Usl di Bologna sono in corso o in programmazione le seguenti azioni che comportano una rivalutazione del fabbisogno del personale nel triennio di riferimento del presente Piano:

- da novembre 2024 la messa a regime ed implementazione della Centrale 112;
- entro settembre 2025 si consoliderà la nuova sezione nella struttura penitenziaria per accoglienza di giovani adulti;
- entro ottobre 2025 della degenza minori psicotologici come riferimento di area vasta;
- entro dicembre 2025 la messa in funzione dell'Ospedale di Comunità di Loiano ed a seguire

nell'anno 2026 i restanti Ospedali di Comunità;

- a partire da novembre 2025 si attiveranno le azioni per adeguamento delle attività nelle Case delle Comunità con estensione presenza infermieristico secondo le indicazioni del DM 77/2022;
- da inizio 2026 l'avvio delle attività organizzative per la piena operativa della centrale 116117.

Iniziative organizzative a livello metropolitano

L'Azienda USL di Bologna, insieme alle altre Aziende dell'Area Metropolitana, ha istituito quattro cabine di regia, coordinate dal Servizio Unico Metropolitano per l'Amministrazione Giuridica del Personale, al fine di garantire una programmazione condivisa e integrata delle procedure concorsuali, sia per il personale del comparto che per la dirigenza.

Parallelamente, per fronteggiare le possibili carenze derivanti da una parziale sostituzione delle cessazioni, l'Azienda ha adottato misure correttive orientate alla riorganizzazione dei processi, con l'obiettivo di mantenere elevati livelli di assistenza e ricerca, assicurando al contempo la sicurezza dei pazienti e la continuità della missione aziendale.

In un'ottica di sempre maggiore integrazione tra le strutture del sistema sanitario metropolitano, è in corso un lavoro di definizione e consolidamento di macroarticolazioni e articolazioni a valenza interaziendali, finalizzato anche a favorire un utilizzo più razionale e sinergico delle risorse professionali disponibili, con ricadute positive in termini di efficienza allocativa e sostenibilità complessiva del sistema.

2. VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO – STABILIZZAZIONI, VERTICALIZZAZIONI, INCARICHI

L'Azienda ha implementato le procedure dirette a dare applicazione agli indirizzi regionali in materia di superamento del precariato e di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporti di lavoro di natura flessibile, contenuti nei diversi protocolli sottoscritti con le Organizzazioni sindacali regionali, sia per il personale del comparto che per quello delle aree dirigenziali in relazione sia a quanto disciplinato dall'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017 e s.m.i. sia a quanto previsto dall'articolo 1, comma 268, lett. b) della L. 234/2021, tenuto conto delle modifiche ed integrazioni introdotte dall'articolo 4, commi 9-quinquiesdecies e seguenti del D.L. 198/2022, convertito con modifiche dalla Legge 14/2023, in materia di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio anche durante l'emergenza COVID-19 nelle aziende ed enti del SSN.

Premesso che l'incidenza del personale dipendente a rapporto di lavoro a tempo determinato sul totale aziendale si colloca sotto il 2%, confermandosi entro livelli estremamente contenuti l'Azienda ha dato seguito alle suddette procedure di stabilizzazione:

- con riferimento alle procedure ex art. 20 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017, nel corso del 2025 è stata stabilizzata n. 1 unità di personale medico.
- con riferimento alle procedure ex art. 1 comma 268 lett. b) della Legge 234/2021 nel corso del 2025 è stata stabilizzata n. 1 unità di personale infermieristico entro il primo semestre; nel secondo semestre sono in programmazione le stabilizzazioni di altre 4 unità di personale delle professioni sanitarie.

Altresì l'Azienda ha messo in campo azioni volte al contenimento del lavoro precario in riferimento a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010), così come modificato dall'art. 44-ter del D.L. 19/2024 (convertito con Legge n. 56/2024).

Quanto al percorso di progressione verticale tra le aree, negli ultimi mesi del 2024 è stato adottato,

previo confronto con le OOSS, il regolamento metropolitano per la disciplina delle procedure selettive per la progressione tra le aree di cui al CCNL relativo al personale del Comparto Sanità - triennio 2019-2021.

Nei mesi di aprile e maggio 2025 si è definito il fabbisogno di posizioni da verticalizzare che ha visto l'Azienda impegnare economicamente le complessive risorse di cui all'art. 21 comma 3 del CCNL 2019-21, in un'ottica di massima valorizzazione delle professionalità presenti in Azienda.

Tale percorso ha condotto, nel mese di giugno 2025, all'emissione dei bandi di selezione interna per complessive 101 posizioni lavorative.

Infine, si ritiene utile rappresentare che il 2025 vedrà, per la prima volta, anche lo sviluppo della mappatura degli incarichi di funzione al personale OSS, volta a riconoscere la centralità di questa figura professionale all'interno dell'organizzazione aziendale.

3. PERSONALE DELLA RICERCA

Il D.lgs. 23/12/2022, n. 200 all'art.10, c.2 prevede in particolare che: "Gli IRCCS entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo nell'ambito dei posti della dotazione organica del personale, definiscono il numero di posti destinati alle attività di ricerca per l'inquadramento a tempo indeterminato del personale della ricerca sanitaria."

In conformità alle previsioni normative sopra richiamate, la Regione Emilia Romagna ha indicato nelle "Linee Guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione delle Aziende ed Enti del SSR (articolo 6 D.L. 80/2021)" allegate alla DGR 990/2023, che il Piano attuativo del PIAO relativo al PTFP debba contenere una specifica sezione dedicata al personale della ricerca sanitaria degli IRCCS assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché specificare - annualmente - i posti destinati alle attività di ricerca per l'inquadramento a tempo indeterminato del personale della ricerca sanitaria.

Premesso quanto sopra, già per il triennio 2022-2024, l'Azienda USL di Bologna - IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche (ISN) ha integrato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 di cui alla deliberazione n. 502 del 30/12/2022, con un'apposita sezione dedicata al personale della ricerca, tramite deliberazione n. 142 del 28/04/2023, ad oggetto "Integrazione ed Aggiornamento del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2022-2024 approvato con deliberazione n. 502 del 30/12/2022".

Nel corso del 2025 l'andamento complessivo del personale della ricerca sanitaria si è mantenuto stabile.

Nella prima parte del 2025 l'Azienda ha ritenuto di implementare le funzioni tecniche e di supporto all'infrastruttura della Ricerca dando corso a nuove procedure di reclutamento, finalizzate ad ampliare il numero complessivo del personale fino a n. 74 unità; si prevede, inoltre, un ulteriore incremento di 5 Collaboratori professionali di Ricerca sanitaria per raggiungere un totale di 79 unità.

A inizio 2025, a seguito di procedura di stabilizzazione prevista dal Decreto-legge n. 51 del 10 maggio 2023 convertito con Legge n. 87 del 3 luglio 2023, sono stati assunti a tempo indeterminato 4 collaboratori professionali di ricerca sanitaria (determina n. 506 del 03/03/2025). Nella seconda metà dell'anno, inoltre, si prevede di avviare una ulteriore procedura di stabilizzazione per ulteriori 5 posizioni di Ricercatore Sanitario.

Con riferimento alla valorizzazione professionale di detto personale il 2025 sarà caratterizzato dalla definizione della regolamentazione in merito al conferimento degli incarichi al personale della ricerca, presentata alle OOSS nel mese di giugno. E' obiettivo aziendale giungere entro la fine del 2025 ad adottare una prima mappatura delle posizioni di incarico e quindi di implementarne il

funzionamento.

4. PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che si articola in sei missioni, prevede un finanziamento per l'Ausl di Bologna di quasi 94 milioni di euro, dedicato ad aree di intervento che spaziano da interventi edili rivolti alle strutture sanitarie territoriali ed ospedaliere, intesicomenuovacostruzione/ristrutturazione/risanamentoconservativo/manutenzione straordinaria, all'innovazione del parco tecnologico ospedaliero, dalla digitalizzazione delle strutture ospedaliere (DEA Dipartimenti di Emergenza e Accettazione di Livello I e II), al potenziamento delle cure di prossimità e domiciliari, alla ricerca sanitaria.

Le missioni in cui è interessata l'Ausl di Bologna sono:

- Missione 4 "Istruzione e ricerca", che vede coinvolto l'IRCCS Scienze Neurologiche;
- Missione 5 "Coesione e inclusione", che vede coinvolta la Direzione Assistenziale Tecnica e Riabilitativa;
- Missione 6 "Salute", suddivisa nelle Componenti 1 (Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale) e 2 (Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale), che vede coinvolti l'IRCCS Scienze Neurologiche, l'UOC Ingegneria Clinica, il Dipartimento Tecnico Patrimoniale e l'ICT.

Nell'ambito delle predette missioni, l'Azienda USL di Bologna e l'Istituto delle Scienze Neurologiche potranno acquisire eventuali professionalità a tempo determinato in funzione dei finanziamenti che verranno riconosciuti.

Si precisa inoltre che, in funzione di altri progetti di ricerca che prevedono finanziamenti extra-aziendali ed extra-regionali, l'IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche potrà analogamente prevedere altre acquisizioni di personale (in particolare: 1 project manager a tempo determinato per il progetto europeo EU4H-2023-ERN2-IBA, type action EU4H- Project Grants nell'ambito della European Reference Network on Rare Adult Solid Cancers "EURACAN"; 3 data manager a tempo determinato, 2 finanziati dal Progetto PNC DARE - Digital Lifelong Prevention - PNC0000002, ed 1 con fondi derivanti dalle sperimentazioni; 1 dirigente medico a tempo determinato per il progetto PNRR Missione 6 PNRR-TR1-2023- 12377246).

5. INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

A partire dalla seconda metà del 2024 e nel corso del corrente anno, a seguito delle previste autorizzazioni regionali espresse sono stati affidati gli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse:

UO Anestesia e Terapia Intensiva Nord (SC);
UO Veterinaria A e C (SC);
UO Medicina B (SC);
UO Urologia (SC);
UO Consultori Familiari (SC);
UO Medicina Riabilitativa Nord (SC);
UO Direzione Sanitaria IRCCS (SC);
UO Direzione Amministrativa IRCCS ISN (SC);
U.O. Otorinolaringoiatria ad indirizzo traumatologico e tecnica endoscopica (SC);

Altresì si prevede di espletare la selezione finalizzata al conferimento dell'incarico di direzione della struttura complessa UO Neuroriabilitazione (SC) e si prevede di avviare le procedure selettive finalizzate al conferimento dei seguenti incarichi di direzione delle strutture complesse, per le quali è già pervenuta l'autorizzazione regionale:

UO Rianimazione ed Emergenza Territoriale Bologna (SC);

UO Ostetricia e Ginecologia (SC);
UO Neurochirurgia (SC);
UO Neuroradiologia (SC);
UO Rete Geriatrica Integrata Ospedale Territorio (SC);
UO Cure Intermedie (SC);
U.O. Chirurgia E e d'Urgenza Area Nord (SC);
U.O. Cure Primarie Appennino, Reno-Lavino-Samoggia (SC);
U.O. Cure Primarie Pianura (SC);

Previo formalizzazione dell'autorizzazione regionale, nel corso del corrente anno si prevede, infine, di avviare le seguenti procedure selettive finalizzate al conferimento dei seguenti incarichi di direzione di struttura complessa:

UO Medicina Porretta (SC)
UO Patrimonio (SC)

6. QUADRO ECONOMICO – TABELLE A e B

In linea generale il quadro di riferimento sul personale deve essere impostato in coerenza con le linee di programmazione regionali e con l'obiettivo economico finanziario assegnato. L'Azienda si impegna, nel rispetto delle indicazioni della Regione Emilia- Romagna ed in coerenza con gli obiettivi sulle risorse umane assegnati con nota prot. n. 26411 del 27.02.2025:

- a mirare al contenimento delle spese del personale dipendente ed atipico, tenendo conto del numero delle cessazioni nel corso di ciascun anno;
- ad utilizzare le risorse acquisite tanto per fronteggiare il turnover quanto per stabilizzare progressivamente rapporti precari.

In conseguenza a quanto sopra espresso, il quadro economico del piano triennale 2025-2027 tiene conto delle indicazioni contenute nell'ambito degli obiettivi di budget assegnati a questa Azienda da parte del livello regionale e concordate in sede di concertazione regionale.

Le schede del presente piano comprendono i costi del personale finanziato dalla piramide della ricerca nonché i costi di personale dipendente finanziati con contributi finalizzati (es. personale della ricerca). Per l'anno 2025 va inteso come personale dipendente finanziato solo quello con fonte di finanziamento contributo vincolato o finalizzato ministeriale, UE o privati, PNNR.

L'obiettivo regionale, oltre che al netto delle voci già considerate nel 2024, non dovrà tenere conto delle voci presenti nel 2025 quali l'I.V.C. 25/27 che in sede di preventivo viene considerata in accantonamento al pari dell'I.V.C. 22/24

Anche nel 2025 l'Azienda U.S.L. di Bologna si avvarrà del finanziamento regionale di cui al D.L. 34/2020 per incrementare i fondi delle risorse necessarie a finanziare il trattamento economico accessorio del personale del comparto adibito alle terapie intensive assistenza domiciliare integrata, ai mezzi di trasporto per i trasferimenti secondari ecc., assunto per contrastare l'emergenza pandemica a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.L 34/2020 e ancora presente alla data del 31.12.2024 e corrispondente a 147 unità.

Per l'anno 2025 si evidenziano, di seguito, alcuni elementi che potrebbero rappresentare un incremento di costo per personale dipendente rispetto all'obiettivo concordato:

- costo relativo al personale afferente al NUE
- incremento del costo del personale afferente alla neuro psichiatria
- incremento del costo del personale relativo al carcere

Le azioni previste nel PTFP 2025 per il personale atipico, in relazione agli obiettivi assegnati dal livello regionale, saranno coerenti con tali indicazioni, e pertanto non sarà superato il livello di spesa

dell'esercizio 2024.

Infine, è previsto anche per l'anno 2025 il costo relativo alle prestazioni aggiuntive in analogia al consuntivo dell'anno 2024. e sarà monitorato nel corso dell'anno ai fini del controllo dell'andamento della spesa.

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

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici ²					
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020 e DL 73/2021)	NON FINANZIATO	
ANNO 2025 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
PERSONALE DIRIGENTE													
Medici ¹	1.423,51	157.721.705,04			19,72	2.057.179,44		535.000,00				535.000,00	
Veterinari	40,40	4.904.510,63											
Dirigenza sanitaria	272,20	24.835.039,68			0,50	66.000,00							
Dirigenza PTA	88,03	8.348.724,54						2.083,33				2.083,33	
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.824,14	195.809.979,89	-	-	20,22	2.123.179,44	-	537.083,33	-	-	-	537.083,33	-
PERSONALE COMPARTO													
Personale infermieristico	3.888,00	169.607.124,48	4.706.107,48	4.706.107,48	0,66	38.700,00		180.000,00				180.000,00	
Personale sanitario altri	1.203,80	56.951.395,21	738.893,64	738.893,64	5,08	121.300,00		420.000,00				420.000,00	
OSS/OTA	1.197,80	40.657.541,40	889.287,02	889.287,02					600.000,00				
Personale tecnico altri	429,53	15.770.578,39											
Personale amministrativo	799,00	29.639.006,18			1,92	22.000,00							
Personale della ricerca sanitaria	65,50	2.881.175,03											
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7.583,63	315.506.820,69	6.334.288,15	6.334.288,15	7,66	182.000,00	-	600.000,00	600.000,00	-	-	600.000,00	-
FABBISOGNO PERSONALE 2025	9.407,77	511.316.800,57	6.334.288,15	6.334.288,15	27,88	2.305.179,44	-	1.137.083,33	600.000,00	-	-	1.137.083,33	-

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.)

	ANNO 2025
Accantonamento al fondo per rinnovo contrattuale personale comparto	17.822.941,9
Accantonamento al fondo per rinnovo contrattuale personale dirigenza medica	7.107.628,3
Accantonamento al fondo per rinnovo contrattuale personale dirigenza non medica	353.487,4
TOTALE ACCANTONAMENTI ANNO 2025	25.284.057,6

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

MACROPROFILI	Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
					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 2025 VALORI ESPRESSI IN:	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	204,00	400,00	51,00		1.100.000,00				4.091.106,86	
Veterinari										
Dirigenza sanitaria	47,00									
Dirigenza PTA										
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	251,00	400,00	51,00	-	1.100.000,00	-	-	-	4.091.106,86	-
PERSONALE COMPARTO										
Personale infermieristico										
Personale sanitario altri									2.519.990,69	
OSS/OTA										
Personale tecnico altri										
Personale amministrativo										
Personale della ricerca sanitaria										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	-	-	-	-	-	-	-	-	2.519.990,69	-
FABBISOGNO PERSONALE 2025	251,00	400,00	51,00	-	1.100.000,00	-	-	-	6.611.097,55	-

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.)

Accantonamento al fondo per rinnovo contrattuale personale comparto
Accantonamento al fondo per rinnovo contrattuale personale dirigenza medica
Accantonamento al fondo per rinnovo contrattuale personale dirigenza non medica
TOTALE ACCANTONAMENTI ANNO 2025

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

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici ²					
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020 e DL 73/2021)	NON FINANZIATO	
ANNO 2026 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
PERSONALE DIRIGENTE													
Medici ¹	1.423,51	157.721.705,04			19,72	2.057.179,44		535.000,00				535.000,00	
Veterinari	40,40	4.904.510,63											
Dirigenza sanitaria	272,20	24.835.039,68			0,50	66.000,00							
Dirigenza PTA	88,03	8.348.724,54						2.083,33				2.083,33	
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.824,14	195.809.979,89	-	-	20,22	2.123.179,44	-	537.083,33	-	-	-	537.083,33	-
PERSONALE COMPARTO													
Personale infermieristico	3.888,00	169.607.124,48	4.706.107,48	4.706.107,48	0,66	38.700,00		180.000,00				180.000,00	
Personale sanitario altri	1.203,80	56.951.395,21	738.893,64	738.893,64	5,08	121.300,00		420.000,00				420.000,00	
OSS/OTA	1.197,80	40.657.541,40	889.287,02	889.287,02					600.000,00				
Personale tecnico altri	429,53	15.770.578,39											
Personale amministrativo	799,00	29.639.006,18			1,92	22.000,00							
Personale della ricerca sanitaria	65,50	2.881.175,03											
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7.583,63	315.506.820,69	6.334.288,15	6.334.288,15	7,66	182.000,00	-	600.000,00	600.000,00	-	-	600.000,00	-
FABBISOGNO PERSONALE 2026	9.407,77	511.316.800,57	6.334.288,15	6.334.288,15	27,88	2.305.179,44	-	1.137.083,33	600.000,00	-	-	1.137.083,33	-

¹comprende anche gli odontoiatri²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

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

MACROPROFILI	Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
					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 2026 VALORI ESPRESSI IN:	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	204,00	400,00	51,00		1.100.000,00				4.091.106,86	
Veterinari										
Dirigenza sanitaria	47,00									
Dirigenza PTA										
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	251,00	400,00	51,00	-	1.100.000,00	-	-	-	4.091.106,86	-
PERSONALE COMPARTO										
Personale infermieristico										
Personale sanitario altri									2.519.990,69	
OSS/OTA										
Personale tecnico altri										
Personale amministrativo										
Personale della ricerca sanitaria										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	-	-	-	-	-	-	-	-	2.519.990,69	-
FABBISOGNO PERSONALE 2026	251,00	400,00	51,00	-	1.100.000,00	-	-	-	6.611.097,55	-

¹comprende anche gli odontoiatri²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, t

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

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici ²					
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020 e DL 73/2021)	NON FINANZIATO	
ANNO 2027 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
PERSONALE DIRIGENTE													
Medici ¹	1.423,51	157.721.705,04			19,72	2.057.179,44		535.000,00				535.000,00	
Veterinari	40,40	4.904.510,63											
Dirigenza sanitaria	272,20	24.835.039,68			0,50	66.000,00							
Dirigenza PTA	88,03	8.348.724,54						2.083,33				2.083,33	
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.824,14	195.809.979,89	-	-	20,22	2.123.179,44	-	537.083,33	-	-	-	537.083,33	-
PERSONALE COMPARTO													
Personale infermieristico	3.888,00	169.607.124,48	4.706.107,48	4.706.107,48	0,66	38.700,00		180.000,00				180.000,00	
Personale sanitario altri	1.203,80	56.951.395,21	738.893,64	738.893,64	5,08	121.300,00		420.000,00				420.000,00	
OSS/OTA	1.197,80	40.657.541,40	889.287,02	889.287,02					600.000,00				
Personale tecnico altri	429,53	15.770.578,39											
Personale amministrativo	799,00	29.639.006,18			1,92	22.000,00							
Personale della ricerca sanitaria	65,50	2.881.175,03											
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7.583,63	315.506.820,69	6.334.288,15	6.334.288,15	7,66	182.000,00	-	600.000,00	600.000,00	-	-	600.000,00	-
FABBISOGNO PERSONALE 2027	9.407,77	511.316.800,57	6.334.288,15	6.334.288,15	27,88	2.305.179,44	-	1.137.083,33	600.000,00	-	-	1.137.083,33	-

¹comprende anche gli odontoiatri²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

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

MACROPROFILI	Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
					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 2027 VALORI ESPRESSI IN:	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	204,00	400,00	51,00		1.100.000,00				4.091.106,86	
Veterinari										
Dirigenza sanitaria	47,00									
Dirigenza PTA										
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	251,00	400,00	51,00	-	1.100.000,00	-	-	-	4.091.106,86	-
PERSONALE COMPARTO										
Personale infermieristico										
Personale sanitario altri									2.519.990,69	
OSS/OTA										
Personale tecnico altri										
Personale amministrativo										
Personale della ricerca sanitaria										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	-	-	-	-	-	-	-	-	2.519.990,69	-
FABBISOGNO PERSONALE 2027	251,00	400,00	51,00	-	1.100.000,00	-	-	-	6.611.097,55	-

¹comprende anche gli odontoiatri²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente e Universitario

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
VALORI ESPRESSI IN:	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	1438	159.327.669,46	39	2.033.744,45
Veterinari	45	5.462.945,01	0	-
Dirigenza sanitaria	280	25.546.697,68	1	66.000,00
Dirigenza PTA	90	8.535.279,50	0	-
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1853	198.872.591,66	40	2.099.744,45
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	3.972	173.271.475,93	2	58.248,04
Personale sanitario altri	1219	57.670.502,38	13	155.264,76
OSS/OTA	1250	42.429.392,84	0	-
Personale tecnico altri	400	14.686.373,41	1	29.828,00
Personale amministrativo	840	31.159.906,37	6	34.438,68
Personale della ricerca sanitaria	79	3.474.859,65	0	-
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7760	322.692.510,59	22	277.779,48
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	9613	521.565.102,25	62	2.377.523,93

¹comprende anche gli odontoiatri