



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ASL_BO
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000310
DATA: 25/06/2026 13:25
OGGETTO: Adozione definitiva del Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026-2028 dell'Azienda USL di Bologna

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente provvedimento è stato firmato digitalmente da Petrini Anna Maria in qualità di Direttore Generale

Con il parere favorevole di Meschi Michele - Direttore Sanitario

Con il parere favorevole di Carlini Stefano - Direttore Amministrativo

Su proposta di Sara Andreani - 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:

- [01-01]
- [01-02]
- [05-04]
- [02-04-01]

DESTINATARI:

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



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.



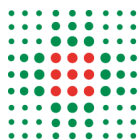
DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000310_2026_delibera_firmata.pdf	Andreani Sara; Carlini Stefano; Meschi Michele; Petrini Anna Maria	7CF58A896F516F98829EC609A5D74E9C E08893231A3722FF65D932256CA3B424
DELI0000310_2026_Allegato1.pdf:	Andreani Sara; Carlini Stefano; Meschi Michele; Petrini Anna Maria	D209E9C302BBD1631674F661BFE80BED 3024E041953B7DA834D7B50A6E1D1FCC



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) 2026-2028 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, ed in particolare gli artt. 6 e seguenti, come modificati dal Decreto Legislativo del 25/05/2017, n. 75, nei quali è prevista l'adozione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, 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 Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018, recante: “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” che ha definito gli indirizzi e i criteri generali per la predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale, in attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22/07/2022, recante: “*Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*” volto a orientare le amministrazioni nell'individuazione delle competenze e dei profili professionali necessari a supportare i processi di innovazione organizzativa, digitale ed ecologica;
- Decreto Legge 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113, 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*”, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale strumento unitario di programmazione, volto ad assicurare il coordinamento e l'integrazione dei principali strumenti di pianificazione e programmazione delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto Presidente della Repubblica del 24/06/2022, n. 81, “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*” che individua gli adempimenti e gli strumenti di programmazione assorbiti nel PIAO ai fini della semplificazione e della razionalizzazione della programmazione amministrativa;
- 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;

Richiamate, inoltre, le deliberazioni della Giunta Regionale dell'Emilia-Romagna:

- DGR n. 1299 del 01/08/2022 recante “*Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per le Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale - prime indicazioni*”, con la quale sono state fornite



le prime indicazioni applicative regionali per l'adeguamento delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale alle disposizioni introdotte dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 in materia di PIAO;

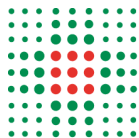
- DGR n. 990 del 19/06/2023 recante “ *Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle Aziende e negli Enti del Servizio Sanitario Regionale*”, che disciplina il percorso regionale di predisposizione e approvazione del PIAO e dei relativi piani attuativi, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- DGR n. 973 del 23/06/2025, recante modifiche e integrazioni alla DGR n. 990/2023 e indicazioni operative per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle Aziende e negli Enti del Servizio Sanitario Regionale, con particolare riferimento alla procedura di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- DGR n. 489 del 07/04/2026 recante “ *Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2026*”, che definisce gli obiettivi e i vincoli economico-finanziari di riferimento per la programmazione aziendale e per la predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale;
- DGR n. 828 del 25/05/2026 recante “ *Approvazione dei bilanci preventivi economici annuali per l'esercizio 2026 delle Aziende sanitarie regionali ai sensi del Decreto Legislativo n. 118/2011 e ss. mm.ii. e dei Piani Triennali dei Fabbisogni del Personale adottati in via provvisoria dalle medesime Aziende Sanitarie*”, con la quale è stata approvata, tra gli altri, la proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 dell'Azienda USL di Bologna;

Preso atto che con nota prot. 01/04/2026.0335979.U, conservato al protocollo generale n. 40422 del 01/04/2026 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 Economici Preventivi 2026 e della proposta di Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), sulla base delle quali l'Amministrazione ha predisposto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028;

Visto il Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026-2028 dell'Azienda USL di Bologna, contenuto nel Bilancio Economico Preventivo 2026, adottato dall'Azienda USL di Bologna, tramite deliberazione n. 173 del 15/04/2026 e successivamente approvato dalla Giunta regionale Emilia-Romagna con deliberazione n. 828 del 25/05/2026;

Dato atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2026-2028 dell'Azienda USL di Bologna è stato redatto nel rispetto della disciplina regionale dettata in materia con DGR n. 990/2023 e DGR n. 973/2025, nonché delle linee di indirizzo di cui ai Decreti ministeriali dell'8 maggio 2018 e del 22 luglio 2022 ed in coerenza con le linee di programmazione e finanziamento regionali di cui alla DGR n. 489/2026, con l'obiettivo economico-finanziario assegnato e nel rispetto delle disponibilità evidenziate nell'ambito dei Bilanci Economici Preventivi;

Rilevato che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, nel perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi erogati, individua le azioni necessarie a garantire la sostenibilità organizzativa ed economico finanziaria dell'



Amministrazione, prevedere le azioni correlate alla gestione del turnover, l'attuazione degli interventi di reclutamento e valorizzazione del personale, nonché il supporto ai processi di sviluppo organizzativo e ai progetti strategici aziendali;

Dato atto che, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata assicurata la preventiva informazione alle competenti Organizzazioni Sindacali in ordine alla proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2026-2028, antecedentemente alla trasmissione della stessa alla Regione Emilia-Romagna per il relativo iter di approvazione;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'adozione definitiva del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2026-2028 dell'Azienda USL di Bologna, costituito dalla relazione illustrativa e dalle tabelle allegate, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Ritenuto, inoltre, di provvedere, entro 30 giorni dall'adozione del presente provvedimento, alla trasmissione dei contenuti del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale al sistema informativo di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001 (SICO), nonché all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza previsti dall'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013;

Delibera

per le ragioni espresse in premessa:

1. di adottare in via definitiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2026-2028 dell'Azienda USL di Bologna, costituito dalla relazione illustrativa e dalle relative tabelle, allegati al presente provvedimento quali parti integranti e sostanziali dello stesso;
2. di provvedere, entro 30 giorni dall'adozione del presente provvedimento, alla trasmissione dei contenuti del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale al sistema informativo di cui all'art. 60 del Decreto legislativo n. 165/01 (SICO);
3. di provvedere all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza previsti dall'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013.

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

Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026-2028 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.

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 2026 e della proposta di Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) (prot. 0335979), conservato al protocollo generale dell'Azienda, 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 2026;

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 2026 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

Relativamente all'anno 2026 si stima complessivamente un numero di cessazioni in linea con quello verificatosi nell'anno 2025, e ciò comporterà inevitabili ripercussioni sull'organizzazione aziendale, con particolare riferimento agli ambiti sanitari e tecnico specialistici, ove l'ingresso di nuove risorse richiede tempi di addestramento significativi. Occorre inoltre considerare che il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa determina notevoli difficoltà nel proficuo utilizzo del personale; alla luce dei dati disponibili, la gestione del 2026 sarà caratterizzata da azioni di reclutamento coerenti con le linee di programmazione regionali.

La carenza strutturale di personale infermieristico

La carenza strutturale nel mercato del lavoro del personale infermieristico avrà, anche nel 2026, ripercussioni sulle politiche assunzionali aziendali analoghe a quelle degli anni precedenti. Nel corso dell'ultimo triennio l'andamento di questa figura professionale ha mostrato una variabilità significativa, con fasi di incremento, con la presenza di graduatorie disponibili, e successive contrazioni dovute alle cessazioni. Tali dinamiche trovano riscontro anche nelle procedure concorsuali svolte dall'Azienda, che vedono un analogo calo di partecipazione, tenuto conto che il numero dei candidati presenti nel concorso concluso a marzo 2026 presenta un calo di circa il 6 % rispetto al concorso concluso appena un anno prima a maggio 2025. In questo contesto, con riferimento particolare alle professioni infermieristiche, ed in generale alle professioni sanitarie, l'Azienda intende intraprendere politiche assunzionali volte a massimizzare le potenzialità assunzionali che il mercato del lavoro permetterà.

La progressiva normalizzazione del mercato del lavoro medico

Per quanto riguarda il personale medico, l'andamento osservato appare coerente con le più recenti dinamiche del mercato del lavoro, che evidenziano un progressivo superamento delle criticità registrate negli anni passati. Tutto ciò premesso ed effettuate le opportune valutazioni sulla necessità di copertura del turn over, l'Azienda è comunque tenuta al rispetto dei limiti economici assegnati dalla Regione e pertanto, per le figure professionali dirigenziali e per quelle non assistenziali, sarà necessaria una puntuale valutazione sulla reale possibilità di copertura e sulla relativa tempistica.

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

Nel triennio di riferimento del presente Piano, l'Azienda USL di Bologna orienta la programmazione del fabbisogno di personale verso un insieme selezionato di direttrici strategiche strettamente integrate tra loro. In primo luogo, assumono centralità le progettualità connesse all'attuazione del PNRR e al rafforzamento dell'assistenza territoriale, con il completamento e lo sviluppo delle Case della Comunità (CdC), degli Ospedali di Comunità (OSCO), delle Centrali Operative Territoriali (COT) e della Centrale Unica Metropolitana (CUM), nonché con l'attivazione del numero unico 116117 e il consolidamento della Centrale 112, in una logica di integrazione delle funzioni di accesso e continuità assistenziale. Parallelamente, si prevede un consolidamento delle cure domiciliari, delle cure palliative e dei percorsi per la cronicità, unitamente al rafforzamento degli ambiti di prevenzione e presa in carico nelle aree della salute della donna, dell'infanzia e dell'adolescenza.

Sul versante dell'offerta specialistica e ospedaliera, le priorità riguardano il governo integrato dei percorsi, con la riorganizzazione delle reti specialistiche territoriali, il rafforzamento dell'infrastruttura ICT a supporto, il miglioramento strutturale della gestione delle liste d'attesa (in particolare per i ricoveri programmati) e la garanzia di accesso appropriato in emergenza-urgenza. Specifica attenzione è inoltre rivolta alla revisione dei modelli di accesso e presa in carico nell'ambito della salute mentale.

Tali direttrici si inseriscono in una cornice più ampia in cui l'interaziendalità rappresenta la principale leva di governo: le progettualità in essere e in sviluppo sono ricondotte a una visione unitaria e sistemica, centrata sul paziente e orientata alla continuità dei percorsi, attraverso il consolidamento delle reti cliniche metropolitane, dei dipartimenti interaziendali e dei servizi trasversali.

Iniziative organizzative a livello metropolitano

In merito alle modalità di reclutamento, l'Azienda, insieme con le altre Aziende/IRCCS dell'Area Metropolitana, attraverso il Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale, garantisce una programmazione unitaria delle procedure di reclutamento per il personale sia della dirigenza, sia del comparto.

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 interaziendale, 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.

Con decorrenza 01/01/2026, in attuazione di quanto previsto dalla deliberazione della Giunta Regionale n. 2233 del 29.12.2025, è stato perfezionato il trasferimento delle attività di diagnostica senologica dall'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna all'Azienda USL di Bologna. Tale operazione ha comportato il contestuale trasferimento di n. 5 dirigenti medici afferenti alla diagnostica senologica e di n. 4 Tecnici Sanitari di Radiologia Medica (TSRM) presso l'Azienda USL di Bologna, determinando un incremento complessivo di n. 9 unità di personale, a fronte di una corrispondente riduzione di pari entità presso l'IRCCS AOU.

L'intervento si configura pertanto come una riallocazione di risorse nell'ambito del sistema sanitario metropolitano e, come tale, richiede una lettura integrata degli andamenti occupazionali e dei correlati livelli di spesa, al fine di evitare interpretazioni non coerenti con la natura interaziendale dell'operazione. In particolare, il decremento registrato presso l'IRCCS AOU e il contestuale incremento presso l'Azienda USL di Bologna devono essere valutati unitariamente, anche in relazione agli obiettivi assegnati e ai vincoli di spesa vigenti.

Sotto il profilo economico, il trasferimento ha determinato per l'Azienda USL di Bologna un incremento di spesa stimato in circa € 800.000 annui, da considerarsi nell'ambito della complessiva sostenibilità del sistema e coerente con il riassetto organizzativo delle attività assistenziali.

1.1 Valorizzazione del capitale umano – stabilizzazioni, verticalizzazioni, incarichi

L'Azienda ha espletato 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 sia 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 e s.m.i., 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 e n. 1 unità di personale dell'Area della Dirigenza Funzioni Locali, mentre a inizio del 2026 è stata stabilizzata n. 1 ulteriore 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 si è proceduto alla stabilizzazione di altre n. 3 unità di personale delle professioni sanitarie e n. 2 unità di personale delle professioni socio-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 e le procedure selettive sono state espletate tra il secondo semestre 2025 e i primi mesi del 2026.

1.2 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 è incrementato di complessive 13 unità. Nella prima parte del 2025 l'Azienda, infatti, ha ritenuto di implementare le funzioni tecniche di ricerca e di supporto all'infrastruttura della ricerca dando corso a nuove procedure di reclutamento a tempo determinato per un

totale, al 01/01/2026, di 71 unità, nel pieno rispetto della dotazione già autorizzata di complessive 79 unità che si confermano come fabbisogno per il corrente triennio.

Nel corso del 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 altresì assunti a tempo indeterminato n. 4 Collaboratori professionali di ricerca sanitaria e n. 5 Ricercatori sanitari.

Al 01/01/2026, il quadro d'insieme della cd. Piramide della Ricerca pertanto comprende delle 50 unità di Ricercatori n. 12 in servizio a tempo indeterminato e delle 21 unità di Collaboratore professionale di supporto alla ricerca n. 8 in servizio a tempo indeterminato, per complessive 71 unità.

Con riferimento alla valorizzazione professionale di detto personale, il 2026 sarà caratterizzato dall'avvio dell'applicazione della regolamentazione in merito al conferimento degli Incarichi di Funzione dando così corso alla mappatura degli incarichi definita nel mese di dicembre 2025.

1.3 PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), articolato in sei missioni, prevede per l'Azienda USL di Bologna un finanziamento complessivo di circa € 94 milioni, destinato a una pluralità di ambiti strategici. Gli interventi riguardano, in particolare, la realizzazione e riqualificazione del patrimonio edilizio sanitario – sia territoriale che ospedaliero – mediante nuove costruzioni, ristrutturazioni e interventi di manutenzione straordinaria, nonché il potenziamento del parco tecnologico, la digitalizzazione delle strutture ospedaliere (DEA di I e II livello), lo sviluppo delle cure di prossimità e domiciliari e il rafforzamento della ricerca sanitaria.

L'Azienda è coinvolta nelle seguenti missioni:

- Missione 4 "Istruzione e ricerca", con il coinvolgimento dell'IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche;
- Missione 5 "Coesione e inclusione", con il coinvolgimento della Direzione Assistenziale Tecnica e Riabilitativa;
- Missione 6 "Salute", articolata 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 Istituto delle Scienze Neurologiche, l'UOC Ingegneria Clinica, il Dipartimento Tecnico Patrimoniale e i Sistemi Informativi Aziendali.

Nell'ambito della Missione 6 – Componente 1, con particolare riferimento allo sviluppo delle Case della Comunità e degli Ospedali di Comunità, l'Azienda ha programmato per l'anno 2026 un piano di rafforzamento delle dotazioni organiche dell'area delle professioni sanitarie, finalizzato a garantire la piena operatività dei modelli assistenziali territoriali previsti dal PNRR. In tale contesto, è prevista l'assunzione complessiva di n. 104 unità, così articolate: n. 46 infermieri, n. 47 operatori socio-sanitari (OSS), n. 10 fisioterapisti e n. 1 logopedista. Tali inserimenti risultano coerenti con gli standard organizzativi definiti dal DM 77/2022 e sono orientati a sostenere la presa in carico della cronicità, la continuità ospedale-territorio e lo sviluppo dell'assistenza di prossimità.

Nell'ambito delle predette missioni, l'Azienda USL di Bologna e l'IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche hanno acquisito e potranno altresì acquisire ulteriori professionalità a tempo determinato in funzione dei finanziamenti che verranno progressivamente assegnati.

Si precisa, inoltre che, in relazione a ulteriori progetti di ricerca finanziati con risorse extra-aziendali ed extra-regionali, l'IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche ha proceduto e procederà a ulteriori acquisizioni di personale. Nello specifico, al momento, è previsto l'ingresso di n. 2 fisioterapisti part-time per il progetto finanziato dalla Michael J. Fox Foundation "PWR-PD ("Power-PD"): Personalized Wearable-based Rehabilitation for Parkinson's Disease".

1.4 Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Nel 2025 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 Otorinolaringoiatria ad indirizzo traumatologico e tecnica endoscopica (SC);
UO Neuroriabilitazione (SC);
UO Rete Geriatrica Integrata Ospedale Territorio (SC);
UO Cure Intermedie (SC).

Nel corso del corrente anno si prevede di espletare le selezioni finalizzate al conferimento dei seguenti incarichi di direzione della struttura complessa, a seguito delle previste autorizzazioni regionali espresse:

UO Rianimazione Intra ed Extra Ospedaliera (SC);
UO Ostetricia (SC);
UO Neurochirurgia (SC);
UO Anatomia Patologica Ospedale Maggiore (SC);
UO Cure Primarie Appennino, Reno-Lavino-Samoggia (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 Neuroradiologia (SC);
UO Chirurgia E e d'Urgenza Area Nord (SC) (in corso di ridenominazione per riorganizzazione rete chirurgica interaziendale);
UO Chirurgia B (SC) (in corso di ridenominazione per riorganizzazione rete chirurgica interaziendale);

Previa 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)
UO Veterinaria B (SC)
UO Igiene Alimenti e Nutrizione (SC)
UO Dipendenze Patologiche (SC)
UO Gestione Operativa (SC) nell'ambito del ridefinendo assetto del Dipartimento dell'area professioni sanitarie

1.5 Quadro Economico

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. 10295 del 10.03.2026, a perseguire l'obiettivo economico pari al costo del personale dipendente per il 2024 considerato al netto dei rinnovi contrattuali e al netto delle acquisizioni di personale in conseguenza a contributi da U.E., da privati, da ricerca corrente e finalizzata e PNRRR e nei limiti del fabbisogno incrementale per garantire le sole attività ospedaliere di funzione Hub regionale.

Le funzioni hub considerate per Azienda Usl sono: Trauma Center e Chirurgia epilessia. Si evidenziano poi alcune funzioni che l'Azienda svolge in ambito regionale e oggetto di specifico finanziamento, avviate a partire dal 2025:

- costo relativo al personale afferente al NUE
- costo relativo l'attivazione del Nea 116 /117
- costo relativo all'attivazione nel 2025 del reparto di neuropsichiatria.

La programmazione poi tiene conto anche delle risorse assegnate per il potenziamento dell'assistenza territoriale di cui al Decreto Ministeriale n. 77/2022 che per il personale non medico ammontano a € 4.679.160.

Come già indicato, nell'anno 2026 è stato perfezionato il trasferimento delle attività di diagnostica senologica dall'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna all'Azienda USL di Bologna con un maggior costo pari a circa € 800.000.

In conseguenza a quanto sopra espresso, il quadro economico del piano triennale 2026-2028 tiene conto delle indicazioni contenute nell'ambito degli obiettivi di budget assegnati a questa Azienda da parte del livello 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. U.E., privati e ministeriale).

L'obiettivo regionale sarà considerato al netto delle voci relative ai seguenti incrementi contrattuali: CCNL 2022/2024 Gelli 2109 – 2024 e indennità di PS del Comparto e dirigenza.

Al momento non vengono considerate l'IVC 22/2024 della dirigenza e l'indennità IVC 2025–2027 del comparto e della dirigenza che sono considerate in accantonamento con specifici finanziamenti.

Per l'anno 2026 l'Azienda utilizzerà le risorse finalizzate dalla legge di bilancio n. 199/2026 per l'effettuazione di assunzioni a tempo indeterminato di personale sanitario, al fine di concorrere al raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle liste d'attesa, di rispetto dei tempi di erogazione delle prestazioni sanitarie.

Le azioni previste nel PTFP 2026 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 24. Ciò porterà ad un mantenimento dei costi relativi al

personale con rapporto di lavoro atipico e per quanto riguarda il personale somministrato questa tipologia non sarà utilizzata per fronteggiare stabilmente le carenze di organico.

L'Azienda poi si impegnerà nel mantenimento dell'obiettivo già raggiunto nel 2025 di riduzione del 30% della spesa rispetto a quella sostenuta nel 2023 per avvalersi di personale con tipologie diverse da quelle del contratto di lavoro a tempo indeterminato con specifico riferimento al personale della dirigenza non medica e al personale del comparto del ruolo tecnico e amministrativo.

Relativamente alle prestazioni aggiuntive sono state confermate le risorse finalizzate all'acquisto di prestazioni aggiuntive dei dirigenti medici e del personale sanitario del comparto sanità per fare fronte alla carenza di personale e nonché per ridurre le liste d'attesa.

In particolare, sono confermate le assegnazioni già disposte per l'anno 2025 e pari a € 1.410.095 e € 1.043.428,39 per la dirigenza sanitaria e 992.628 e 189.142,72 per il comparto in applicazione dell'art. 1 comma 220 della L. 213/2023.

L'Azienda poi garantirà il rispetto dei tetti di spesa previsti dalle disposizioni contrattuali relative all'Area Sanità (spesa 2021) e al comparto (valore medio aziendale del costo complessivo sostenuto nel quinquennio 2015/2019), fatti salvi le specifiche disposizioni legislative che rendono disponibili ulteriori risorse rispetto ai limiti di cui sopra.

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

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			CONTRATTI ATIPICI					
							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	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE												
Medici ¹	1409,41	160.936.759	3.804.533,70	19,52	2.057.179		465.006,35				465.006,35	
Veterinari	41,60	4.977.426										
Dirigenza sanitaria	263,91	25.102.919		0,50	66.000							
Dirigenza PTA	87,10	8.425.682					-					
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1802,02	199.442.785,28	3.804.533,70	20,02	2.123.179,44	-	465.006,35	-	-	-	465.006,35	-
PERSONALE COMPARTO												
Personale infermieristico	3804,65	178.142.720	7.609.150,69	0,66	38.700,00		371.000,00				371.000,00	
Personale sanitario altri	1193,48	65.041.241	232.966,70	5,00	121.300,00		159.000,00				159.000,00	
OSS/OTA	1238,89	46.324.113	1.035.127,66					692.789,82			692.789,82	
Personale tecnico altri	432,07	18.104.404										
Personale amministrativo	737,67	30.797.907		1,10	22.000,00							
Personale della ricerca sanitaria	70,67	2.947.400										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7477,43	341.357.785,48	8.877.245,05	6,76	182.000,00	-	530.000,00	692.789,82	-	-	1.222.789,82	-
FABBISOGNO PERSONALE 2026	9279,45	540.800.570,76	12.681.778,75	26,78	2.305.179,44	-	995.006,35	692.789,82	-	-	1.687.796,17	-

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 Fabbisogno del Per:

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 e/o altro	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	252	458	54		1.100.000,0		2.453.523		2.180.332,5	
Veterinari										
Dirigenza sanitaria	58									
Dirigenza PTA										
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	310,00	458,00	54,00	-	1.100.000,00	-	2.453.523,39	-	2.180.332,46	-
PERSONALE COMPARTO										
Personale infermieristico							1.332.021		972.076,00	
Personale sanitario altri										
OSS/OTA										
Personale tecnico altri										
Personale amministrativo										
Personale della ricerca sanitaria										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	-	-	-	-	-	-	1.332.020,53	-	972.076,00	-
FABBISOGNO PERSONALE 2026	310,00	458,00	54,00	-	1.100.000,00	-	3.785.543,92	-	3.152.408,46	-

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

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

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			CONTRATTI ATIPICI					
							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	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE												
Medici ¹	1.409,41	160.936.759,42	3.804.533,70	19,52	2.057.179,44		465.006,35				465.006,35	
Veterinari	41,60	4.977.425,55										
Dirigenza sanitaria	263,91	25.102.918,68		0,50	66.000,00							
Dirigenza PTA	87,10	8.425.681,63					-					
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.802,02	199.442.785,28	3.804.533,70	20,02	2.123.179,44	-	465.006,35	-	-	-	465.006,35	-
PERSONALE COMPARTO												
Personale infermieristico	3.804,65	178.142.720,49	7.609.150,69	0,66	38.700,00		371.000,00				371.000,00	
Personale sanitario altri	1.193,48	65.041.240,90	232.966,70	5,00	121.300,00		159.000,00				159.000,00	
OSS/OTA	1.238,89	46.324.113,23	1.035.127,66					692.789,82			692.789,82	
Personale tecnico altri	432,07	18.104.403,72										
Personale amministrativo	737,67	30.797.906,88		1,10	22.000,00							
Personale della ricerca sanitaria	70,67	2.947.400,26										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7.477,43	341.357.785,48	8.877.245,05	6,76	182.000,00	-	530.000,00	692.789,82	-	-	1.222.789,82	-
FABBISOGNO PERSONALE 2027	9.279,45	540.800.570,76	12.681.778,75	26,78	2.305.179,44	-	995.006,35	692.789,82	-	-	1.687.796,17	-

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 Fabbisogno del Personale

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	252,00	458,00	54,00		1.100.000,00		2.453.523,39		2.180.332,46	
Veterinari										
Dirigenza sanitaria	58,00									
Dirigenza PTA										
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	310,00	458,00	54,00	-	1.100.000,00	-	2.453.523,39	-	2.180.332,46	-
PERSONALE COMPARTO										
Personale infermieristico							1.332.020,53		972.076,00	
Personale sanitario altri										
OSS/OTA										
Personale tecnico altri										
Personale amministrativo										
Personale della ricerca sanitaria										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	-	-	-	-	-	-	1.332.020,53	-	972.076,00	-
FABBISOGNO PERSONALE 2027	310,00	458,00	54,00	-	1.100.000,00	-	3.785.543,92	-	3.152.408,46	-

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

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2028

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			CONTRATTI ATIPICI					
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020 e DL 73/2021)	NON FINANZIATO	
ANNO 2028 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE												
Medici ¹	1.409,41	160.936.759,42	3.804.533,70	19,52	2.057.179,44		465.006,35				465.006,35	
Veterinari	41,60	4.977.425,55										
Dirigenza sanitaria	263,91	25.102.918,68		0,50	66.000,00							
Dirigenza PTA	87,10	8.425.681,63					-					
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.802,02	199.442.785,28	3.804.533,70	20,02	2.123.179,44	-	465.006,35	-	-	-	465.006,35	-
PERSONALE COMPARTO												
Personale infermieristico	3.804,65	178.142.720,49	7.609.150,69	0,66	38.700,00		371.000,00				371.000,00	
Personale sanitario altri	1.193,48	65.041.240,90	232.966,70	5,00	121.300,00		159.000,00				159.000,00	
OSS/OTA	1.238,89	46.324.113,23	1.035.127,66					692.789,82			692.789,82	
Personale tecnico altri	432,07	18.104.403,72										
Personale amministrativo	737,67	30.797.906,88		1,10	22.000,00							
Personale della ricerca sanitaria	70,67	2.947.400,26										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7.477,43	341.357.785,48	8.877.245,05	6,76	182.000,00	-	530.000,00	692.789,82	-	-	1.222.789,82	-
FABBISOGNO PERSONALE 2028	9.279,45	540.800.570,76	12.681.778,75	26,78	2.305.179,44	-	995.006,35	692.789,82	-	-	1.687.796,17	-

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 Fabbisogno del Persona

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 2028 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	252,00	458,00	54,00		1.100.000,00		2.453.523,39		2.180.332,46	
Veterinari										
Dirigenza sanitaria	58,00									
Dirigenza PTA										
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	310,00	458,00	54,00	-	1.100.000,00	-	2.453.523,39	-	2.180.332,46	-
PERSONALE COMPARTO										
Personale infermieristico							1.332.020,53		972.076,00	
Personale sanitario altri										
OSS/OTA										
Personale tecnico altri										
Personale amministrativo										
Personale della ricerca sanitaria										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	-	-	-	-	-	-	1.332.020,53	-	972.076,00	-
FABBISOGNO PERSONALE 2028	310,00	458,00	54,00	-	1.100.000,00	-	3.785.543,92	-	3.152.408,46	-

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