

FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: DA

REGISTRO: Deliberazione

NUMERO: 0000233

DATA: 09/09/2025 17:07

OGGETTO: Adozione definitiva del Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente provvedimento è stato firmato digitalmente da Rossi Andrea in qualità di Direttore Generale

Con il parere favorevole di Fini Milena - Direttore Scientifico

Con il parere favorevole di Damen Viola - Direttore Sanitario

Con il parere favorevole di Cilione Giampiero - 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:

- [01-13]
- [04-03]
- [05]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Servizio Unico Metropolitano Contabilità e Finanza (SUMCF)
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Programmazione, Controllo e Sistemi di Valutazione
- Direzione Amministrativa
- Affari Legali e Generali
- Accesso ai Servizi
- Amministrazione della Ricerca
- Direzione Scientifica
- Marketing Sociale
- Relazioni Sindacali



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.



- Direzione Sanitaria
- Direzione Generale

DOCUMENTI:

File

DELI0000233_2025_delibera_firmata.pdf

DELI0000233_2025_Allegato1.pdf:

Firmato digitalmente da

Cilione Giampiero; Damen Viola; Fini
Milena; Rossi Andrea; Solmi Riccardo

Hash

BFE08FDC6F68784497A0F44F951436DC
A2108E32EA73726BE9A62597792B0CE2

BCDACF13B93CFCE5891703456D0E6721
23EF38E87BD938E0F17D079E361048A3



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'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

IL DIRETTORE GENERALE

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

- Decreto Legislativo del 30/03/2001, n. 165, arti 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. 10029 del 27/06/2023 dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli;

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. nota prot. 18/06/2025.0605059.U, conservato al protocollo generale n. 9307 del 19/06/2025 dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, 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, contenuto nel Bilancio Economico Preventivo, oggetto di adozione da parte dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, tramite deliberazione n. 175 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'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli 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, le assunzioni relative al personale della ricerca sanitaria e alle attività di supporto alla ricerca sanitaria, le assunzioni tramite PNRR ed i conferimenti degli incarichi di struttura complessa;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'adozione, in via definitiva, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, nonché delle tabelle che si allegano quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;



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,

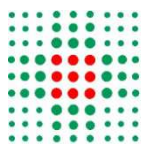
Delibera

per le ragioni espresse in premessa:

1. di procedere all'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, 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



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA - ROMAGNA**
Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



Piano attuativo del PIAO relativo alla Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025 -2027 IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

Premessa

Con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 75/2017 all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, è mutata 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, nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in modo flessibile, in base alle effettive esigenze e non 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 sezioni del PIAO.

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), concepito quale documento programmatico triennale contenente gli indirizzi, gli obiettivi strategici, le risorse e i relativi indicatori per la misurazione dei risultati aziendali, può operare un rinvio ad altri atti di programmazione per gli aspetti attuativi delle scelte strategiche: il "Piano attuativo del PIAO relativo alla Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale" (di seguito "PTFP"), indica, annualmente, la programmazione dei fabbisogni, in coerenza con le scelte strategiche aziendali e della programmazione regionale, ed è soggetto all'approvazione regionale.

Con specifico riguardo agli **Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS)**, e in ottemperanza alle previsioni dettate dall'art. 10 del D.Lgs. 200/2022, il PTFP contiene una specifica sezione dedicata al personale della ricerca sanitaria degli IRCCS assunto contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Sono inoltre specificati, annualmente, i posti destinati alle attività di ricerca per l'inquadramento a tempo indeterminato del personale della ricerca sanitaria¹.

Alla stregua di quanto sopra, la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna ha trasmesso le indicazioni operative per la predisposizione della proposta

¹ Rispetto al quale è intervenuta la Legge del luglio 2023, n. 87 *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 maggio 2023, n. 51, recante disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale."*

del Piano attuativo del PIAO relativo al Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 (rif. prot. 18/06/2025.0605059.U - conservato al protocollo generale IOR n. 9307 del 19/06/2025), rispetto alle quali si illustrano gli elementi e le valutazioni che hanno portato alla determinazione del fabbisogno di personale di questo Istituto per il triennio in argomento.

La predetta programmazione è stata redatta nel rispetto delle Linee guida contenute nel D.M. 08/05/2018, in coerenza con il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - adottato con deliberazione n. 205 del 28/07/2024 e nel rispetto della disciplina regionale dettata in materia con DGR n. 990/2023, e DGR 972/2025 "*Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2025*".

La redazione della predetta programmazione avviene in conformità 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), alle Linee di Programmazione della Ricerca triennale degli IRCCS 2022-2024.

La cornice finanziaria presa a riferimento per il 2025 è rappresentata inoltre dagli obiettivi di programmazione sanitaria ed economico-finanziari concordati a livello regionale in sede di concertazione.

Per gli anni 2026 e 2027, in considerazione di scenari evolutivi oggi non pienamente prevedibili, la programmazione dei fabbisogni di personale e il relativo impegno economico saranno suscettibili di adeguamento. In maniera analoga al 2024, anche per gli anni 2025 e 2026 si procederà al monitoraggio delle gestioni aziendali con la finalità di verificare i costi sostenuti dall'Azienda in relazione agli obiettivi assegnati, al fine di poter intervenire con azioni e misure correttive a fronte di eventuali scostamenti, per ottimizzare i costi e garantire la sostenibilità del SSR.

Ciò premesso, la predetta programmazione triennale si presenta articolata nei seguenti moduli:

- 1. LINEE/AMBITI SVILUPPO DI ATTIVITA'**
- 2. SEZIONE RICERCA**
- 3. SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO (CD. TURNOVER)**
- 4. STABILIZZAZIONI**
- 5. ALTRE ASSUNZIONI**
- 6. CONFERIMENTO INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA**
- 7. QUADRO ECONOMICO**

1. LINEE/AMBITI DI SVILUPPO ATTIVITA'

Le azioni di sviluppo che stanno interessando il 2025 e che si potranno protrarre nel biennio successivo, tengono conto:

- degli obiettivi di recupero dei tempi di attesa;
- dell'implementazione del progetto di integrazione con l'AUSL di Ferrara sul Polo Ortopedico di Argenta e delle altre sedi della collaborazione;
- della attivazione del Polo Ortopedico e riabilitativo presso l'Ospedale di Castel San Giovanni dell'Azienda USL di Piacenza, avvenuta nel secondo semestre 2024 e la cui attività chirurgica si è avviata nel gennaio 2025, per la cui implementazione sono stati assunti 8 dirigenti medici ortopedici, da novembre 2024 ad oggi;
- della integrazione a livello metropolitano sull'assetto dell'Ortopedia e della Traumatologia, con particolare riferimento alla maggiore caratterizzazione della Struttura Complessa di Ortopedia Bentivoglio sulla traumatologia;
- dell'adesione dello IOR al Dipartimento Onco-ematologico metropolitano e alla Rete Oncologica Metropolitana;
- della sempre più frequente presa in carico di pazienti complessi (oncologico, sindromico, infetto, trapiantologico, ecc.) dal punto di vista medico, assistenziale e psicologico;

- dell'attuazione di quanto previsto dal d.lgs. 200/2022, per il potenziamento delle performance scientifiche ed assistenziali dell'IRCCS, ivi comprese le acquisizioni di personale necessarie ai laboratori di ricerca e all'infrastruttura di supporto alla Ricerca, reclutati tramite il contratto della Ricerca Sanitaria (cd. Piramide), e dell'inquadramento a tempo indeterminato del personale della ricerca sanitaria;
- del raggiungimento degli obiettivi di casistica ad alta complessità previsti dal Protocollo di Intesa e dall'Accordo siglato con la Regione Siciliana, per il triennio di riferimento.

Gli obiettivi strategici dello IOR per il triennio di riferimento sono declinati dagli **obiettivi di mandato** recentemente assegnati alla nuova Direzione Generale, insediatasi nel febbraio 2025, nonché dagli obiettivi previsti dalla **Programmazione Triennale della Ricerca Corrente degli IRCCS 2025-2027**. Integrare la ricerca, l'assistenza e la formazione rappresenta infatti non solo un obiettivo istituzionale, ma soprattutto un valore di riferimento per garantire l'innovazione del sistema e sviluppare sinergie volte al miglioramento dei percorsi assistenziali all'interno dei quali è inserito il paziente. L'integrazione consente, inoltre, di offrire prestazioni appropriate rispetto al fabbisogno di salute ed organizzate rispetto al processo evolutivo dei bisogni di carattere socio-culturale e psicologico. Per agire pienamente questo ruolo in ambito regionale, metropolitano e nazionale lo IOR ha avviato un percorso di sviluppo delle proprie funzioni, che vedrà un progressivo potenziamento delle strutture dello IOR, anche attraverso l'integrazione con altre Aziende Sanitarie, per lo sviluppo di progetti innovativi. Tali azioni si sviluppano su diversi ambiti: metropolitano e regionale, e - in quanto IRCCS - anche nazionale:

I processi di sviluppo in ambito regionale

A livello regionale, dal 2009 è confermato con delibere regionali il ruolo di IOR come **Hub regionale** per le funzioni/linee di Ortopedia oncologica, Chirurgia vertebrale, Ortopedia pediatrica, Revisione e sostituzione di protesi, Terapia chirurgica delle gravi patologie infettive ossee, Chirurgia del piede, Chirurgia dell'arto superiore. Tale ruolo viene esercitato anche tramite la "mobilità dei professionisti" sulle diverse sedi Spoke, secondo quanto previsto dalla DGR 2040/2015 e dalla DGR 1907/2017 attraverso:

- La convenzione con le Aziende USL di Piacenza, di Reggio Emilia per l'attività di Ortopedia Pediatrica;
- La convenzione con l'Azienda USL di Piacenza per l'attività di Ortopedia Oncologica;
- Gli Accordi di collaborazione con l'Azienda USL di Bologna;
- L'accordo di fornitura con l'Azienda USL di Imola, con la quale è attiva anche una convenzione per le attività erogate all'ospedale di Imola di Ortopedia Pediatrica.

Allo scopo di garantire una risposta efficace al fabbisogno di prestazioni di Ortopedia del territorio regionale e valorizzare il ruolo di ospedali e sedi territoriali in altre province, lo IOR continua nell'impegno di svolgere la propria funzione di IRCCS erogando la propria attività anche in nuove sedi sul territorio Regionale extra provinciale, in modo da favorire la risposta ai cittadini in prossimità del loro domicilio e sviluppare sempre maggiori sinergie con le AUSL del territorio di riferimento.

Oltre all'Accordo sottoscritto con **l'AUSL di Ferrara**, per l'apertura del centro ortopedico presso l'Ospedale di Argenta, nel 2024 è stato sottoscritto il Protocollo di Intesa con **l'AUSL di Piacenza** per l'attivazione - avvenuta recentemente, approvata con DGR 1471 del 08/07/2024 - del Polo ortopedico e riabilitativo presso l'Ospedale di Castel San Giovanni di Piacenza, al fine di creare una rete ortopedica integrata sul territorio volta a potenziare l'attività dell'Ospedale stesso.

A livello **metropolitano** di Bologna prosegue poi il progetto di riorganizzazione della rete metropolitana di Traumatologia, della rete Oncologica e il potenziamento del ruolo dello IOR nell'ambito della rete reumatologica. Le decisioni relative a tali assetti organizzativi sono condivise nell'ambito del coordinamento metropolitano dei DDGG, istituito a seguito dell'insediamento delle nuove direzioni generali.

In ambito metropolitano, essendo l'IRCCS IOR sede *ex lege* di **Università di Bologna**, si inserisce

inoltre la collaborazione con l'Università stessa, per la definizione di strategie in ambito assistenziale, formativo e di ricerca. Anche nel 2025 prosegue quindi la programmazione congiunta delle figure professionali ritenute strategiche per entrambe le Istituzioni.

Le collaborazioni a livello nazionale

La RER e la Regione **Siciliana** hanno sottoscritto - insieme allo IOR - il nuovo Protocollo di Intesa che vedrà lo IOR impegnato in ambito assistenziale - ed in prospettiva anche come IRCCS - nella sede di Bagheria fino al 2031. In tale Protocollo sono esplicitate anche le politiche del personale riguardanti il Dipartimento, inerenti anche i fondi del personale.

Oltre a tale esperienza, nel 2021 lo IOR ha siglato con la AOU **Meyer** di Firenze (ora riconosciuto IRCCS Pediatrico) un accordo quadro, che prosegue tuttora, che riguarda la collaborazione in campo assistenziale e formativo, con particolare riferimento ad attività di chirurgia vertebrale (scoliosi, deformità congenita e/o acquisita del rachide, oncologia) e prevede lo svolgimento di attività da parte di professionisti afferenti alla SC Chirurgia Vertebrale dello IOR a favore dei pazienti dell'AOU Meyer. L'accordo ha previsto l'acquisizione di 2 Dirigenti Medici di Ortopedia e Traumatologia, il cui costo è rimborsato a IOR dalla AOU Meyer.

2. SEZIONE "PERSONALE DELLA RICERCA"

In quanto IRCCS dal 1981, lo IOR focalizza le proprie attività nella realizzazione del Piano Triennale della Ricerca Corrente, rinnovato dal Ministero nell'ambito della Programmazione Triennale della Ricerca Corrente 2025-2027, e nella realizzazione dei progetti esitati dalla partecipazione a bandi competitivi, ivi compresi i bandi PNRR. Lo IOR è impegnato altresì nello sviluppo di progetti di ricerca a potenziale ricaduta industriale e trasferimento tecnologico dei risultati della stessa.

La nuova Riforma degli IRCCS, attuata con il d.lgs. 200/2022 di modifica del d.lgs. 288/2003, prevede 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 a quanto disposto dall'art 10 c. 2 del su citato decreto 200, nel 2023 la Regione Emilia Romagna ha quindi 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.

Sin dalla istituzione dei laboratori di ricerca, avvenuta dalla fine degli anni '80, l'Istituto - nell'ambito della propria dotazione organica complessiva -, ha personale stabilmente dedicato alla ricerca inquadrato con contratti di lavoro a tempo indeterminato, afferente a Laboratori e strutture di Ricerca e alle articolazioni organizzative in staff alla Direzione Scientifica, la cui composizione si è via via modificata negli anni in relazione all'evoluzione dei processi di ricerca e del fabbisogno espresso dalle Direzioni Scientifiche in ragione delle necessità di mantenere un elevato livello della ricerca dell'IRCCS. A testimonianza dell'importanza strategica che la ricerca continua a ricoprire, e per il ruolo della stessa nello sviluppo strategico futuro dell'Istituto, anche negli anni recenti le Direzioni hanno potenziato le strutture di ricerca e lo staff di direzione scientifica, attraverso percorsi di stabilizzazione e di assunzione a tempo indeterminato di personale ricercatore e di personale che svolge attività di supporto della ricerca.

In continuità con tali investimenti "strutturali" sul personale della Ricerca, nel marzo 2024 sono state, inoltre, espletate le procedure di **stabilizzazione del personale** della Piramide della Ricerca ex

art. 3-ter del D.L. 10/5/2023, n. 51, coordinato con la legge di conversione 3/7/2023, n. 87, in base alle ricognizioni effettuate nel corso dell'anno 2023, relative a figure professionali in possesso dei requisiti previsti. A seguito di tali procedure, nel 2024 sono state espletate le procedure di stabilizzazione per: n. 30 figure di Ricercatore Sanitario e n. 14 figure di Collaboratore professionale di ricerca sanitaria. Nel 2025 sono stati inoltre stabilizzati a tempo indeterminato ulteriori n. 4 ricercatori, a seguito del perfezionamento di n.1 posizione bandita nella determinazione n.595 del 24/11/2023 e n. 3 posizioni bandite nella determinazione n. 39 del 23/01/2025. Entro il 31/12/2025 saranno perfezionate le procedure di stabilizzazione a tempo indeterminato delle altre figure che avranno maturato i requisiti previsti dal sopra citato DL n. 51 del 10/05/2023.

Allo stato attuale **la dotazione organica a tempo indeterminato di personale della ricerca, è pari quindi a n. 48 figure².**

Personale della Ricerca Sanitaria di cui all'art. 1 c. 424 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205

Relativamente alle sole figure del ruolo della Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla Ricerca Sanitaria di cui all'art. 1 c. 424 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, oltre alle stabilizzazioni a TI sopra citate, la Direzione Scientifica sta valutando il fabbisogno, compatibilmente con i finanziamenti disponibili, da cui si evince che al massimo potranno essere reclutati **ulteriori n. 12 figure a tempo determinato** (di cui stimati n. 5 con profilo di ricercatore e n. 7 con profilo di supporto alla ricerca previa verifica del rispetto dei vincoli posti dal Ministero della Salute per il personale del supporto). **La dotazione organica prevista al 31.12.2025 è quindi stimata in massimo n. 98 figure³.** Questo conferma che l'andamento negli anni del personale della ricerca è suscettibile di variazioni nell'ambito della complessiva dotazione organica aziendale, in base al fabbisogno complessivo aziendale, alle strategie di sviluppo, e alle risorse disponibili per il finanziamento.

Come stabilito dalla normativa vigente, il personale della Ricerca a TD che non può essere stabilizzato, in seguito a valutazione positiva al termine del primo quinquennio, potrà essere eventualmente prorogato per un secondo quinquennio - fatte salve infatti le risorse di cui alla legge 27 dicembre 2017, n. 205, comma 424, nonché i vincoli del comma 428 della medesima legge -, la cui durata potrà essere ridotta, come previsto dal c. 1 dell'art. 10 del d.lgs. 200/2022.

Infine, come previsto dal d.lgs. 200/2022, in Tabella 1 si riporta il **personale esclusivamente dedicato alla ricerca a tempo determinato e indeterminato** (dati al 30.04.2025), nella quale è indicato anche il personale a tempo determinato dell'area del comparto (tecnici), reclutato per lo sviluppo di specifici progetti di ricerca competitiva e finalizzata (data manager e project manager). Al 30.04.2025 il numero di tali figure era pari a 15⁴ e di cui si prevede ulteriore aumento entro il 31.12.2025 (previsti circa 21 tecnici in totale):

² In tabella 1 sono indicate 47 figure, perchè una è stata stabilizzata dopo il 30.4.2025.

³ E' prevista una uscita in luglio, quindi il dato definitivo a fine anno dovrebbe essere 97.

⁴ Cfr Tabella 1 - colonna "di cui a TD", riga "personale tecnico altri".

Tabella 1 - dati al 30.4.2025

	PERSONALE DIPENDENTE IOR al 30.4.2025	Di cui posti destinati alle attività di ricerca	Di cui posti destinati alle attività di ricerca	Totale posti destinati alle attività di ricerca
MACROPROFILI		TD (a)	TI (b)	
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici	232		4	4
Veterinari	1		1	1
Dirigenza sanitaria	44		24	24
Dirigenza PTA	30		9	9
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	307		38	38
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	463		2	2
Personale sanitario altri	118	3	8	11
OSS/OTA	136		1	1
Personale tecnico altri	119	12	15	27
Personale amministrativo	174		15	15
Personale della ricerca sanitaria	86	39	47	86
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.096	54	88	142
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	1.403	54	126	180

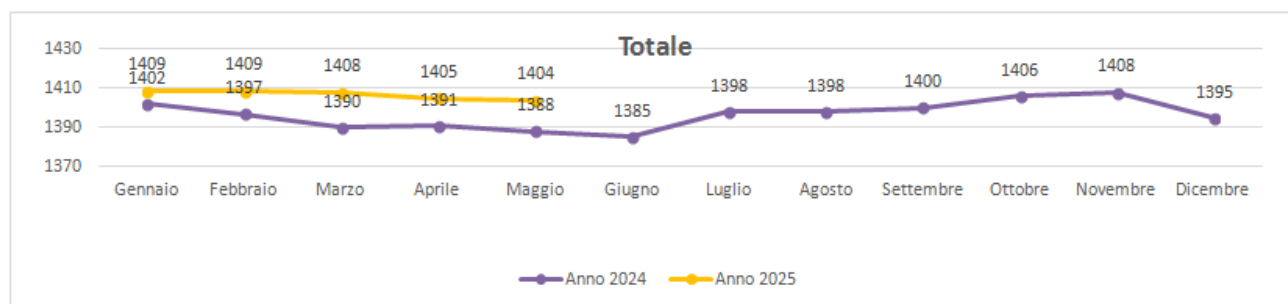
3. SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO (CD. TURNOVER)

Relativamente all'anno 2025 si rileva complessivamente un numero di cessazioni in linea con quello verificatosi il precedente anno, in un trend che vede un volume annuo di cessazioni di personale a tempo indeterminato (cessazioni ad ogni titolo) di 80 unità.

Cessazioni tempi indeterminati		Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Totale
anno 2024	Comparto	7	6	8	7	5	5	4	5	2	7	7	9	72
	Dirigenza	1	0	1	5	2	0	0	2	1	0	0	4	16
	Totale	47						41						88
anno 2025 (dati giugno)	Comparto	9	3	8	2	10	10	1	1	3	2	4	1	54
	Dirigenza	1	2	4	0	0	1	0	0	1	0	0	1	10
	Totale	50						14						64

Si evidenzia che un tale elevato numero di cessazioni comporta sempre ripercussioni sull'organizzazione, con particolare riferimento agli ambiti sanitari e tecnico specialistici, ove l'ingresso di nuove risorse richiede lunghi tempi di addestramento. Occorre infine considerare che il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa determina notevoli difficoltà nel proficuo utilizzo del personale.

Nel seguente grafico si rappresenta l'andamento complessivo del personale dipendente aziendale, raffrontato all'annualità precedente:

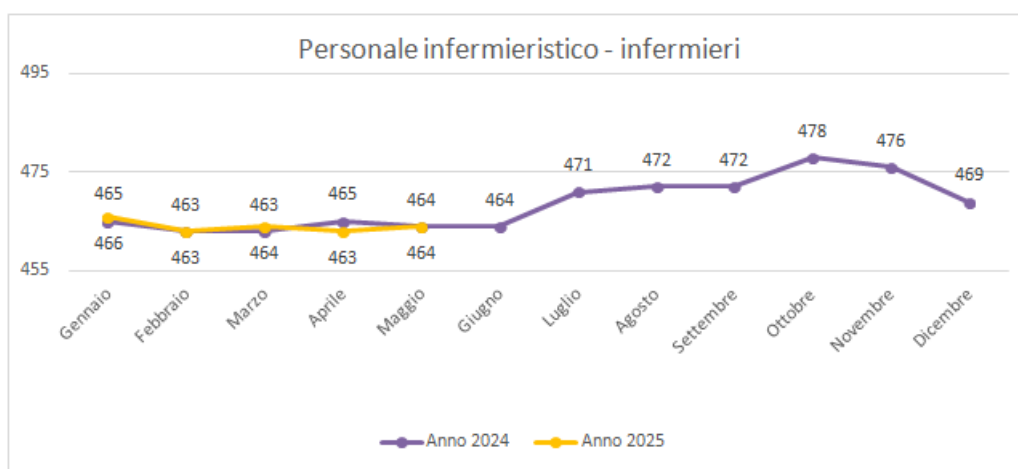


Come si evince dai dati, la gestione 2025 sarà caratterizzata soprattutto dall'impatto delle azioni di reclutamento effettuate nei primi mesi del 2025 (antecedenti alla prima concertazione regionale), tra

cui l'acquisizione del personale medico ortopedico per la nuova sede di Castel San Giovanni, che porta il livello di personale - nel primo semestre - al di sopra dei livelli 2024.

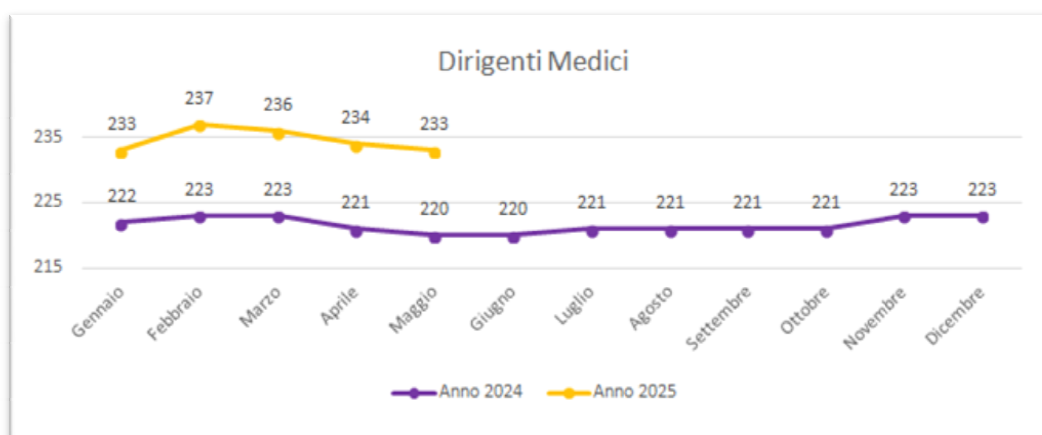
In questo quadro complessivo si ritiene opportuno mettere in luce due elementi di approfondimento:

- il primo è quello della carenza strutturale nel mercato del lavoro del personale infermieristico e delle sue ripercussioni sulle politiche assunzionali aziendali. Il fatto che tale calo sia un fenomeno esogeno ed indipendente dalle politiche di reclutamento aziendali, si riscontra anche nelle procedure concorsuali svolte dall'Istituto, che vedono un analogo calo di partecipazione: il numero dei candidati presenti nel concorso concluso a maggio 2025 presenta un calo del 40% rispetto al concorso concluso appena un anno prima a metà 2024. Nonostante questa tendenza strutturale, che riguarda tutto il settore sanitario pubblico, il trend dei primi 5 mesi del 2025 è sovrapponibile a quello del 2024, stesso periodo, come si evince dal grafico che segue:



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;

- il secondo elemento, di segno opposto, è invece quello che riguarda il personale medico rappresentato nel seguente grafico:



Il trend di tale figura professionale si caratterizza per un livello pari ai primi mesi del 2023, a compensazione della tendenza calante presente da giugno 2023 in avanti, che però - per lo IOR - non attiene ad una inversione delle dinamiche del mercato del lavoro della componente medica che, via via, sta superando la crisi degli anni passati, bensì all'assunzione prevalentemente dei medici

ortopedici per la sede di Castel San Giovanni e alla copertura (8 assunzioni, di cui 1 avvenuta a novembre 2024 e 7 avvenute nei primi mesi del 2025).

Tutto ciò premesso ed effettuate le opportune valutazioni sulla necessità di copertura del turn over, l'Istituto è comunque tenuto 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.

In merito alle modalità di reclutamento, l'Istituto - insieme con le altre Aziende 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.

4. STABILIZZAZIONI e VERTICALIZZAZIONI

L'Istituto 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 sul 4%, confermandosi entro livelli estremamente contenuti, l'Istituto ha dato seguito alle procedure ex art. 20 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017 e nel corso del 2025 si è proceduto alla stabilizzazione di 3 unità di personale medico.

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 Istituto.

Tale percorso ha condotto, nel mese di giugno 2025, all'emissione dei bandi di selezione interna per complessive 15 posizioni lavorative.

5. ALTRE ASSUNZIONI

A seguito dell'aumento di attività dovuto allo sviluppo di nuove sedi, nonchè alla necessità di potenziare funzioni necessarie allo sviluppo dell'IRCCS, lo IOR nel corso dell'anno ha previsto l'assunzione di personale dirigente dell'area medica e sanitaria, nonchè dell'area PTA, compatibilmente con l'obiettivo economico stabilito dal livello regionale.

In particolare le assunzioni riguardano:

- il potenziamento dell'area Ortopedica, per il Polo di Castel San Giovanni;
- l'area Oncologica, con il reclutamento di un dirigente;
- la Direzione Sanitaria, per la programmazione chirurgica e il supporto psicologico ai pazienti e dipendenti;
- l'area della Ricerca, relativamente a posizioni ritenute strategiche da parte della Direzione Scientifica, di personale con posizione dirigenziale (a TD, esclusivamente finanziato da progetti di Ricerca);
- l'Area PTA, a supporto degli staff di direzione generale e nella linea amministrativa, anche a seguito di turn over, con particolare riguardo all'esigenza di individuare un nuovo Responsabile dell'Area Accesso e LP dell'Istituto e di provvedere all'avvio delle procedure concorsuali per un dirigente di area economica.

Per quanto riguarda l'area del comparto, si prevede la copertura del turn over del personale sanitario, tecnico ed amministrativo tenendo conto delle cessazioni intervenute e che interverranno nell'anno 2025, compatibilmente all'obiettivo economico assegnato e alle graduatorie esistenti e che saranno disponibili nel corso dei prossimi mesi, o attraverso altre forme di reclutamento per garantire la copertura del presidio delle Relazioni Sindacali ed il potenziamento dell'area economica e del recupero crediti delle prestazioni a pagamento erogate dall'Istituto.

5.1 Progetti PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che si articola in sei missioni, prevede finanziamenti per lo IOR sia sull'area della Ricerca, in quanto vincitore di bandi competitivi, anche sulle sedi siciliane, sia sull'area tecnica e di innovazione tecnologica e digitale, prevedendo interventi atti al miglioramento sismico dell'ospedale, innovazione del parco tecnologico ospedaliero e digitalizzazione delle strutture ospedaliere.

Le missioni in cui è interessato lo IOR sono: Missione 4 "Istruzione e ricerca" e Missione 6 "Salute".

Nell'ambito delle predette missioni, lo IOR ha acquisito e potrà acquisire eventuali professionalità a tempo determinato in funzione dei finanziamenti che sono stati e verranno riconosciuti.

6. CONFERIMENTO INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA

Nel corso del corrente anno, a seguito di autorizzazione regionale, è stato affidato l'incarico di direzione della struttura complessa Scienze e Tecnologie Chirurgiche, a titolo di supplenza.

Nel corso del corrente anno, a seguito di autorizzazioni regionali espresse in anni precedenti:

- si espletterà la selezione per la copertura della SC Ortopedia Generale del Dipartimento Rizzoli Sicilia, autorizzata nella rete siciliana con decreto assessoriale;
- si valuterà, nell'ambito del coordinamento dei DDGG di area metropolitana, l'assetto della rete, che riguarda anche l'eventuale conferimento dell'incarico di direzione della struttura complessa SC Traumatologia e Ortopedia d'Urgenza (selezione già espletata);
- si valuterà se avviare le procedure selettive finalizzate al conferimento di incarichi di direzione della struttura complessa, per le quali è già pervenuta l'autorizzazione regionale (Organizzazione Ospedaliera).

Vista la sentenza della Corte Costituzionale in merito alla composizione della Commissione per le SC della dirigenza sanitaria degli IRCCS, sarà espletata la selezione per Direttore di Struttura Complessa del "Laboratorio di Ricerca Oncologica e Genomica funzionale", già autorizzata dalla Regione.

Sarà altresì completata la procedura per il conferimento del nuovo incarico di Direttore della struttura complessa "Sviluppo Investimenti, Patrimonio e Attività Tecniche".

Come anticipato al punto 3.4, in relazione al Progetto di creazione di un Polo Ortopedico e Riabilitativo a gestione IOR a Castel San Giovanni, lo IOR ha previsto l'istituzione di una SC della disciplina di Ortopedia e Traumatologia, al momento assegnata come direttore sostituto al Direttore del Dipartimento di afferenza.

Si chiederà, inoltre, autorizzazione regionale alla copertura della SC Anestesia, Terapia Intensiva, post operatoria e del Dolore, della sede di Bologna, a seguito del trasferimento del precedente direttore.

7. 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'Istituto . si impegna, nel rispetto delle indicazioni della Regione Emilia- Romagna ed in coerenza con gli obiettivi sulle risorse umane assegnati con nota prot. n. 2570 del 25.02.2025:

- 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, **cui si aggiunge la spesa per gli ortopedici assunti per il Polo di Castel San Giovanni, la cui assunzione è stata concordata antecedentemente la concertazione del 2025** (v. nota prot. 07/06/2024 .0608579.U - *Istituto Ortopedico Rizzoli - Obiettivi di Budget 2024. Precisazioni*).

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 al fine del monitoraggio del rispetto dell'obiettivo, 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 vengono considerate in accantonamento al pari dell'I.V.C. 22/24.

Per l'anno 2025 si evidenziano, di seguito, alcuni elementi che potrebbero rappresentare un incremento di costo per personale dipendente rispetto all'anno precedente che non concorrono agli obiettivi assegnati:

- dell'attivazione del Polo Ortopedico e riabilitativo presso l'Ospedale di **Castel San Giovanni** dell'Azienda USL di Piacenza, per cui sono stati assunti **8 ortopedici** (che integrano l'equipe di medici già dipendenti IOR della Clinica I, di livello "senior" che - a rotazione - svolgono attività anche presso il Polo piacentino), e i cui costi sono ulteriori rispetto al costo di personale registrato in sede di preventivo tecnico 2025, in quanto non erano ancora disponibili i dati di produzione (degenza), avviata in gennaio 2025, che determinano i ricavi prodotti corrispondenti al costo di personale sostenuto;
- il mantenimento delle attività conseguenti al Piano di produzione specialistica per la riduzione dei tempi di attesa del 2024, sulle diverse sedi di AUSL di Bologna, effettuata anche grazie al personale sumaista reclutato da AUSL e rimborsato da IOR;
- il mantenimento dell'attività chirurgica, finalizzato a ridurre i pazienti in lista di attesa.

Con riguardo al ricorso alle tipologie contrattuali flessibili c.d. atipiche, diverse da quelle relative al lavoro subordinato, l'obiettivo regionale prevede il non superamento del livello di spesa sostenuto nell'esercizio 2024. Il rispetto del tetto dipenderà però dalla possibilità di reclutamento attraverso concorso delle figure - soprattutto infermieristiche - previste dal fabbisogno dell'Istituto nelle diverse sedi, ivi compresa quella siciliana.

Il costo relativo le prestazioni aggiuntive 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			Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					SANITARIO	NON SANITARIO	NON FINANZIAT O	tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate
ANNO 2025 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE										
Medici ¹	234,60	26.235.948,96	9,30	1.217.357,64				757.260	685.720	
Veterinari	1,60	123.094,70								
Dirigenza sanitaria	44,00	4.470.302,90						4.000		
Dirigenza PTA	29,92	2.741.937,98		-						
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	310,11	33.571.284,54	9,30	1.217.357,64	-	-	-	761.260	685.720	-
PERSONALE COMPARTO										
Personale infermieristico	464,00	22.092.860,49			514.000		514.000	6.000		435.973
Personale sanitario altri	112,71	5.410.204,41								
OSS/OTA	140,00	4.868.011,27								
Personale tecnico altri	118,12	4.331.489,31	0,88	4.573,00			120.859			
Personale amministrativo	174,80	6.826.621,85	0,50	7.314,00		130.000	130.000	47.000		
Personale della ricerca sanitaria	86,10	3.989.509,42								
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.095,73	47.518.696,75	1,38	11.887,00	514.000	130.000	764.859	53.000	-	435.973
FABBISOGNO PERSONALE 2025	1.405,84	81.089.981,29	10,68	1.229.244,64	514.000	130.000	764.859	814.260	685.720	435.973

di cui:

	ANNO 2025
Accantonamento al fondo per rinnovo contrattuale personale comparto	2.583.699,11
Accantonamento al fondo per rinnovo contrattuale personale dirigenza medica	1.112.646,47
Accantonamento al fondo per rinnovo contrattuale personale dirigenza non medica	120.597,42
TOTALE ACCANTONAMENTI ANNO 2025	3.816.943,00

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

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²			Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					SANITARIO	NON SANITARIO	NON FINANZIATO	tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate
ANNO 2026 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE										
Medici ¹	234,60	26.235.948,96	9,30	1.217.357,64				757.260	685.720	
Veterinari	1,60	123.094,70		-						
Dirigenza sanitaria	44,00	4.470.302,90		-				4.000		
Dirigenza PTA	29,92	2.741.937,98		-						
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	310,11	33.571.284,54	9,30	1.217.357,64	-	-	-	761.260	685.720	-
PERSONALE COMPARTO										
Personale infermieristico	464,00	22.092.860,49			514.000		514.000	6.000		435.973
Personale sanitario altri	112,71	5.410.204,41								
OSS/OTA	140,00	4.868.011,27								
Personale tecnico altri	119,16	4.484.888,52	0,88	4.573,00			10.000			
Personale amministrativo	174,80	6.826.621,85	0,50	7.314,00		130.000	130.000	47.000		
Personale della ricerca sanitaria	86,10	3.989.509,42								
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.095,73	47.518.696,75	1,38	11.887,00	514.000	130.000	654.000	53.000	-	435.973
FABBISOGNO PERSONALE 2026	1.405,84	81.089.981,29	10,68	1.229.244,64	514.000	130.000	654.000	814.260	685.720	435.973

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

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²			Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					SANITARIO	NON SANITARIO	NON FINANZIATO	tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate
ANNO 2027 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE										
Medici ¹	234,60	26.235.948,96	9,30	1.217.357,64				757.260	685.720	
Veterinari	1,60	123.094,70								
Dirigenza sanitaria	44,00	4.470.302,90						4.000		
Dirigenza PTA	29,92	2.741.937,98								
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	310,11	33.571.284,54	9,30	1.217.357,64	-	-	-	761.260	685.720	-
PERSONALE COMPARTO										
Personale infermieristico	464,00	22.092.860,49			514.000		514.000	6.000		435.973
Personale sanitario altri	112,71	5.410.204,41								
OSS/OTA	140,00	4.868.011,27								
Personale tecnico altri	119,16	4.484.888,52	0,88	4.573,00						
Personale amministrativo	174,80	6.826.621,85	0,50	7.314,00		130.000	130.000	47.000		
Personale della ricerca sanitaria	86,10	3.989.509,42								
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.095,73	47.518.696,75	1,38	11.887,00	514.000	130.000	644.000	53.000	-	435.973
FABBISOGNO PERSONALE 2027	1.405,84	81.089.981,29	10,68	1.229.244,64	514.000	130.000	644.000	814.260	685.720	435.973

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente e Universitario

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici	243	27.175.343,56	16	1.047.035,14
Veterinari	2	153.868,37		
Dirigenza sanitaria	47	4.775.393,63		
Dirigenza PTA	33	3.024.694,84	1	50.198,48
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	325	35.129.300,39	17	1.097.233,63
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	495	23.568.892,12		
Personale sanitario altri	123	5.904.348,83		
OSS/OTA	139	4.833.239,76		
Personale tecnico altri	138	5.060.350,84	2	5.226,29
Personale amministrativo	195	7.615.510,65	1	7.314,00
Personale della ricerca sanitaria	92	4.262.890,44		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.182	51.245.232,63	3	12.540,29
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	1.507	86.374.533,03	20	1.109.773,91